

Politique de travail en matière de violence conjugale

1. PRÉAMBULE

Attendu que la violence conjugale est inacceptable;

Attendu que la violence conjugale a des répercussions quotidiennes sur la vie et la sécurité de certaines d'employées et d'employés au Québec;

Attendu que la violence conjugale envahit le milieu de travail, ce qui met à risque les victimes et leurs collègues et entraîne des pertes sur le plan de la productivité, des coûts plus élevés en matière de santé, un absentéisme et un présentéisme accru et une hausse du taux de roulement du personnel;

Attendu que l'article 51(16) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* édicte une obligation pour l'employeur de protéger les victimes de violence conjugale sur le lieu de travail.

L'APAPUL a pour politique que chaque membre du personnel a le droit de travailler dans un environnement sans violence. En outre, chaque membre du personnel est encouragé à chercher de l'aide en lien avec une situation de violence conjugale, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

Pour les besoins de la présente politique et tel que défini dans la *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale* du Gouvernement du Québec:

« La violence conjugale se caractérise par une série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. Les spécialistes appellent cette progression « escalade de la violence ». Elle procède, chez l'auteur de la violence, 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 ces 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, extra-maritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie. »

Par conséquent, plusieurs mesures seront mises en œuvre.

2. PORTÉE DE LA POLITIQUE

Nous diffuserons à tous les membres du personnel, président, directeur administratif et membres du conseil d'administration une déclaration énonçant notre opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale.

Nous mettrons à la disposition de tous les membres du personnel des renseignements sur les services disponibles, afin de les aider à composer avec les situations se rapportant à la violence conjugale.

3. PROCÉDURE EN CAS DE SIGNALEMENT

Nous respecterons en tout temps le droit au respect de la vie privée de la personne victime de violence conjugale, élément essentiel d'un environnement de travail qui se veut ouvert aux signalements.

À cette fin, nous nous engageons à garder confidentiel tout signalement de violence conjugale.

Plus particulièrement, en cas de signalement, nous nous engageons à ne communiquer que les informations strictement nécessaires à toute personne qui doit en disposer pour mettre en œuvre un plan de sécurité individuel pour la victime ou pour sécuriser le milieu de travail pour toutes et tous.

4. SANTÉ ET SÉCURITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Nous chercherons à éliminer toute possibilité de violence conjugale sur les lieux de travail et les environs, en analysant l'environnement et en minimisant, dans la mesure du possible, les caractéristiques physiques et organisationnelles susceptibles d'exposer les membres du personnel à des actes violents.

Nous offrirons des moyens raisonnables de soutenir les victimes de violence conjugale et de les aider à élaborer et à mettre en œuvre des plans de sécurité individuels en milieu de travail.

Nous dirigerons les employées victimes vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale, lesquelles sont identifiées ci-bas :

- ✓ Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (1 866 532-2822) (Québec : 418 648-8110)
- ✓ SOS violence conjugale (1 800 363-9010)
- ✓ Maison d'hébergement dont la Maison des femmes de Québec (418 522-0042)
- ✓ Rebâtir pour des conseils juridiques (1 833 732-2847)

Ces ressources pourront aider dans l'élaboration d'un plan de sécurité pour la vie personnelle et permettront de recevoir le soutien nécessaire.

Nous dirigerons les employés auteurs de violence vers les ressources appropriées pouvant les aider.

Nous appliquerons toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l'auteur de violence de se rendre au lieu de travail de la personne employée victime.

Nous explorerons des options pour assurer la sécurité de la personne employée victime, entre autres : le déplacement de l'espace de travail, l'accompagnement à l'entrée et la sortie de l'édifice, les moyens à mettre en place pour diminuer l'impact du harcèlement effectué par le biais de différents moyens technologiques, etc.

5. POLITIQUES DE SOUTIEN NON DISCRIMINATOIRES

Nous prendrons des mesures raisonnables pour élaborer des politiques, des pratiques et des mesures qui prennent en compte l'absentéisme, la productivité et la sécurité des membres du personnel, afin de répondre au besoin de soutien et de consultation en matière de violence conjugale.

Nous verrons à ce que nos politiques et pratiques ne soient aucunement discriminatoires à l'égard des personnes employées victimes de violence conjugale, et nous serons sensibles aux besoins de celles-ci.

Nous ne fonderons aucune décision en matière de dotation sur les problèmes présumés ou connus de violence conjugale des membres du personnel.

6. FORMATION

Nous offrirons au directeur administratif une formation portant sur la violence conjugale et ses effets sur le milieu de travail.

Nous offrirons aux membres du personnel une formation concernant les signes de violence conjugale, les effets de la violence conjugale sur le milieu de travail, les orientations pertinentes, la confidentialité et les plans individuels d'intervention et de sécurité.

7. VIOLENCE FAMILIALE

La présente politique s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à des situations de violence familiale. Pour les besoins de la présente politique et tel que définie par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), 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.

8. RESPONSABILITÉ PAR RAPPORT À LA POLITIQUE

Nous verrons à ce que le directeur administratif applique la présente politique et en distribue des copies à tous les membres du personnel dès son entrée en vigueur et aux nouveaux membres du personnel par la suite.

Les membres du personnel ayant des questions ou des plaintes au sujet de comportements en milieu de travail associés à la violence conjugale qui relèvent de la présente politique peuvent en discuter avec le directeur administratif, Nicolas Fortin. Nous ne resterons pas indifférents à vos préoccupations.

Nous croyons avoir la responsabilité d'aider à prévenir la violence conjugale en milieu de travail, contribuant ainsi à bâtir une société plus sécuritaire.

Source : Cette politique est une adaptation de : *l'Exemple de politique en matière de violence familiale* élaboré par le Comité sur la violence familiale et le milieu de travail du Nouveau-Brunswick.