

ADMINISTRATION DES ÉCOLES

**MODÈLE**

**Politique en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel au travail**

Mars 2022

**INTRODUCTION**

La présente politique est inspirée de la trousse d’accompagnement du site [violenceconjugaleautravail.com](http://www.violenceconjugaleautravail.com/fr/) et du site de la CNESST.

Ce modèle de politique vise à vous outiller face à vos nouvelles obligations relatives à la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel en milieu de travail. La modernisation de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* oblige maintenant les employeurs à protéger la santé et assurer la sécurité du travail, l’intégrité physique et psychique des travailleurs et travailleuses vivant de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Les employeurs, les travailleurs et les travailleuses doivent donc poser des gestes afin de la faire cesser sur les lieux de travail. En plus de l’évaluation des risques requis par le régime intérimaire, l’élaboration d’une politique est une bonne pratique à mettre en place.

La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ne relève pas uniquement de la vie personnelle de la victime qui la subit. Elle a généralement une incidence dans les différentes sphères de sa vie, notamment celle du travail.

Elle peut se manifester dans le milieu de travail de diverses façons, notamment par :

* du harcèlement par téléphone, courriels ou textos ;
* des intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime ;
* des communications de la personne violente auprès des collègues ou de l’employeur, etc. ;
* la victime peut également être suivie et harcelée sur son lieu de travail ou à proximité de celui-ci.

Même si elle n’est pas toujours facile à détecter, certains signes peuvent indiquer qu’un employé en est victime, notamment :

* des signes physiques (ecchymoses ou autres) ;
* un changement significatif dans le comportement (nervosité, fatigue, etc.) ou une baisse de rendement ou une problématique d’assiduité ;
* un isolement du reste de l’équipe et des refus fréquents de participer aux activités en dehors du travail ;
* des interruptions anormales au travail pour des raisons personnelles (appels, textos et courriels) ;
* des observations ou préoccupations de collègues de travail en lien avec le comportement de la personne.

Pour en apprendre davantage sur la violence conjugale, familiale où à caractère sexuel, vos obligations en tant qu’employeur et sur la démarche de prévention, nous vous invitons à consulter la page traitant de ce sujet sur le site de la [CNESST](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel).

1. **PrÉambulE**

CONSIDÉRANT que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est inacceptable.

CONSIDÉRANT que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST 51(16)) oblige les employeurs à protéger les travailleurs exposés sur les lieux de travail à de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

 CONSIDÉRANT que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel peut envahir le milieu de travail, et mettre à risque les victimes et leurs collègues et entraîne des pertes sur le plan organisationnel au niveau 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.

1. **Fondement**

***[Nom de l’établissement]*** (ci-après aussi appelé « l’Établissement ») désire, par l’entremise de cette politique, instaurer une ligne de conduite claire afin que chaque membre du personnel ait le droit de travailler dans un environnement sans violence. De plus, chaque employé est encouragé à chercher de l’aide en lien avec une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, même si celle-ci s’exerce en dehors du milieu de travail.

1. **Objectifs**

L’Établissement a le devoir de protéger la santé et la sécurité des employés et d’assurer la sécurité de ses opérations. En conformité avec ces obligations, elle instaure la présente politique afin de maintenir un milieu de travail sans violence. Il souhaite aussi s’engager à traiter et faire le suivi des situations avec respect, confidentialité et diligence. L’Établissement souhaite assurer un climat de confiance et propice à ce que l’employé victime informe l’Établissement et demander de l’aide.

1. **DÉfinitions[[1]](#footnote-1)**

* **Violence conjugale** : La violence conjugale est celle qui survient entre 2 personnes, liées dans une relation de nature amoureuse, intime ou conjugale. Les personnes peuvent avoir été liées dans le passé ou l’être actuellement. La violence conjugale peut prendre différentes formes et implique une dynamique de contrôle.
* **Violence familiale**: Il y a violence familiale lorsqu’une personne a 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 qu’elle fréquente. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitance physique et psychologique, ainsi que de la négligence commise par des membres de la famille.
* **Violence à caractère sexuel**: Il s’agit de tout comportement non désiré à connotation sexuelle s’exprimant physiquement, verbalement ou non, ou de tout autre comportement fondé sur le sexe, qui porte atteinte à la dignité de femmes et d’hommes, qui n’est pas bienvenu, est déraisonnable et offense la personne.
* **Les différentes formes de violence :** Les formes de violence peuvent être de nature psychologique, physique, verbale, sexuelle ou économique.

1. **L’ENGAGEMENT**

**PAR CONSÉQUENT**, l’Établissement s’engage à mettre en œuvre plusieurs mesures pour assurer la santé et sécurité des travailleurs exposés à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

**5.1 Sensibilisation des membres du personnel**

* Diffuser à l’ensemble du personnel, gestionnaire et responsable des ressources humaines une déclaration énonçant notre opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
* Encourager les employés à se confier s’ils sont victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
* Afficher dans des endroits visibles et accessibles au personnel, une copie de la politique de travail en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
* Mettre 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, familiale ou sexuelle.

**5.2 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, familiale ou à caractère sexuel, 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.

**5.3 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.
* À cette fin, de concert avec nos travailleuses et travailleurs et leurs associations, nous procéderons à un recensement des risques liés à la violence conjugale dans le milieu de travail et les environs, et nous adopterons des mesures visant à atténuer ces risques.
* De concert avec nos travailleuses et travailleurs et leurs associations, nous réviserons sur une base régulière le recensement des risques liés à la violence conjugale et les mesures préventives adoptées pour les atténuer sur les lieux de travail.
* 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 employés et employées victimes vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale ***[spécifiez ici la ou les ressources locales en mesure d’effectuer une évaluation des risques selon les règles de l’art]*** afin de voir à l’élaboration d’un plan de sécurité pour la vie personnelle et de recevoir le soutien nécessaire.
* Nous dirigerons les employés auteurs de violence vers les ressources œuvrant auprès des hommes.
* Nous appliquerons toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l’auteur de violence de se rendre au lieu de travail de l’employée victime.
* Nous aurons un plan de sécurité pour les situations d’urgence. Il décrira la façon dont les membres du personnel doivent procéder pour communiquer avec les autorités policières lorsqu’ils observent quiconque s’engager dans un comportement menaçant.
* Nous explorerons des options pour assurer la sécurité de l’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.

**5.4 Politique de soutien non discriminatoire**

* 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 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.

**5.5 Formation**

* Nous offrirons régulièrement aux gestionnaires, aux responsables des ressources humaines et de la sécurité 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.

**5.6 ResponsabilitÉ par rapport À la politique**

* Nous verrons à ce que tous les gestionnaires et responsables des ressources humaines appliquent la présente politique et en distribuent 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 associé à la violence conjugale qui relèvent de la présente politique peuvent en discuter avec ***(personne responsable)***. Nous ne resterons pas indifférents à vos préoccupations.

1. **Reconnaissance**

Je reconnais avoir reçu, lu et compris les dispositions de la présente politique qui m’a été remise le *[ajouter la date]*.

Signé le :

Nom :

 Signature :

1. Source : https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel [↑](#footnote-ref-1)