

Modèle de politique de travail en matière de violence conjugale

Rédaction : Ariane Jamin, conseillère syndicale



Le modèle de politique qui suit est une adaptation de la Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel élaborée par le Comité Politique de travail en violence conjugale composé du Centre d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) Côte-Nord, du Centre Femmes aux Quatre Vents et de la Maison des femmes de Baie-Comeau. Le CAVAC est soutenu par le Fonds d'aide aux victimes d'actes criminels du ministère de la Justice.

Attendu que la violence conjugale est inacceptable.

Attendu que la violence conjugale a des répercussions quotidiennes sur la vie et la sécurité de centaines de travailleuses et travailleurs au Québec;

Attendu que la violence conjugale ne doit pas être considérée comme une affaire privée, ses répercussions dévastatrices se faisant sentir sur l'ensemble de la population, y compris sur le milieu de travail.

Attendu que toute personne a droit à un milieu de travail qui respecte sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et 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.

Attendu le droit à la pleine égalité dans le travail et que la violence conjugale affecte en vaste majorité des femmes et qu'elle affecte de façon particulière les femmes autochtones, les personnes LGBTQIA2+, les femmes ayant un handicap, les femmes immigrantes et les femmes racisées en raison des contraintes et des obstacles intimement liés à leur situation qui s'ajoutent à la difficulté de dénoncer les abus dont elles sont victimes.

(Nom de l'établissement d'enseignement) a pour politique que chaque personne salariée a le droit de travailler dans un environnement sans violence. En outre, chaque personne salariée 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 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 publiée en 1995¹ :

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.

Engagement des parties

L'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de violence et de harcèlement au travail et pour la mise en œuvre de cette politique.

Par conséquent, plusieurs mesures seront mises en œuvre.

1.1 Sensibilisation des personnes salariées

- a) L'Employeur diffusera à toutes les personnes salariées, gestionnaires et responsables des ressources humaines une déclaration énonçant notre opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale.
- b) L'Employeur affichera dans des endroits visibles et accessibles aux personnes salariées des copies de la politique de travail en matière de violence conjugale.
- c) L'Employeur mettra à la disposition de toutes les personnes salariées des renseignements sur les services disponibles, afin de les aider à composer avec les situations se rapportant à la violence conjugale.

1.2 Procédure en cas de signalement

- a) 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, sera respecté.

¹ <https://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2000/00-807/95-842.pdf>

- b) À cette fin, tout signalement de violence conjugale demeurera confidentiel. De plus, le consentement de la personne victime de violence conjugale sera recueilli avant d'intervenir, sauf lors d'une situation comportant un danger imminent de blessure grave ou de mort pour la personne victime, ses proches immédiats ou pour le milieu de travail.
- c) Plus particulièrement, en cas de signalement, les informations strictement nécessaires ne seront communiquées qu'aux seules personnes qui doivent 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.

1.3 Santé et sécurité en milieu de travail

- a) L'Employeur cherchera 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.
- b) À cette fin, de concert avec les personnes salariées, leurs associations, le comité en santé et sécurité au travail et les responsables en santé et sécurité, l'Employeur procédera à un recensement des risques liés à la violence conjugale dans le milieu de travail et les environs, et adaptera des mesures visant à atténuer ces risques.
- c) De concert avec les personnes salariées, leurs associations, le comité en santé et sécurité au travail et les responsables en santé et sécurité l'Employeur révisera 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.
- d) L'Employeur offrira des moyens raisonnables pour 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.
- e) L'Employeur dirigera les 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 ou référer à une annexe] afin de collaborer à l'élaboration d'un plan de sécurité pour la vie personnelle et de recevoir le soutien nécessaire.
- f) L'Employeur dirigera les personnes qui commettent des actes de violence vers les ressources œuvrant auprès des personnes auteurs de violence.
- g) L'Employeur appliquera toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à la personne qui commet des actes de violence de se rendre au lieu de travail de la personne salariée victime.
- h) L'Employeur aura un plan de sécurité pour les situations d'urgence. Ce plan décrira la façon dont les personnes salariées doivent procéder pour communiquer avec les autorités policières lorsqu'elles observent quiconque s'engager dans un comportement menaçant.

- i) L'Employeur et le Syndicat de la personne salariée concernée exploreront des options pour assurer sa sécurité, entre autres :
- le déplacement de l'espace de travail;
 - la modification à son horaire ou cycle de travail²;
 - la restructuration de son emploi, comme des modifications à ses tâches ou la réduction de sa charge de travail;
 - l'accompagnement à l'entrée et la sortie de l'édifice;
 - la modification de son numéro de téléphone et de son adresse courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement;
 - toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.
- j) Lorsqu'il y a demande d'intervention de la part de la personne victime de violence conjugale, l'employeur met en place les moyens raisonnables dans les meilleurs délais possibles, qui ne peuvent excéder sept (7) jours.

1.4 Politiques de soutien non discriminatoires

- a) L'Employeur prendra des mesures raisonnables pour élaborer des politiques, des pratiques et des mesures qui prennent en compte l'absentéisme, la productivité et la sécurité des personnes salariées, afin de répondre au besoin de soutien et de consultation en matière de violence conjugale.
- b) L'Employeur s'assurera que les politiques et pratiques ne soient aucunement discriminatoires à l'égard des personnes salariées victimes de violence conjugale, et sera sensible aux besoins de celles-ci, notamment en reconnaissant son devoir d'accommodement en de telles circonstances
- c) L'Employeur ne fondera aucune décision en matière de dotation en lien avec les problèmes présumés ou connus de violence conjugale des personnes salariées.

1.5 Formation

- a) L'Employeur offrira 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.
- b) L'Employeur offrira aux personnes salariées 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.

² « Clauses types », Centre de ressources sur la violence conjugale au travail, Congrès du travail du Canada, <https://congresdutravail.ca/violence-conjugale-au-travail/clauses-types/>

1.6 Violence familiale

- a) La présente politique s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à des situations de violence familiale.

1.7 Responsabilité par rapport à la politique

- a) L'Employeur s'assurera 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 nouvelles personnes salariées par la suite.
- b) L'Employeur révisera la politique annuellement afin qu'elle demeure appuyée sur les meilleures connaissances scientifiques disponibles et afin de s'assurer qu'elle remplisse ses objectifs.

1.8 Intervenante auprès des personnes victimes³

- a) Les personnes salariées 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 (**titre de la personne responsable**), qui est une personne nommée par le syndicat parmi ses membres qui est une femme⁴.

Le rôle de l'intervenante auprès des personnes victimes de violence est d'écouter sans jugement et d'offrir son soutien immédiat à la personne victime afin de mettre en œuvre la présente politique.

(Annexe à inclure : Répertoire des ressources externes spécialisées en violence conjugale dépendamment de la région)

³ « Clauses types », Centre de ressources sur la violence conjugale au travail, Congrès du travail du Canada, <https://congresdutravail.ca/violence-conjugale-au-travail/clauses-types/>;

Clause inspirée du programme d'Unifor :

https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/bdvpp_v.1_fre.pdf .

⁴ Il est important de noter qu'une « Intervenante auprès des personnes victimes » peut intervenir auprès de toute personne victime, sans égard à son identité de genre. En spécifiant que l'intervenante doit être une femme, le modèle de politique vise à reconnaître que la majorité des victimes sont des femmes. Ce modèle peut être adapté selon les contextes des différents milieux.

Intégration des obligations en matière de prévention de la violence conjugale à la politique visant à prévenir le harcèlement au travail ou les violences à caractère sexuel

Dans l'éventualité où il s'avère impossible de faire adopter une politique distincte pour la prévention de la violence conjugale, il est recommandé de se rabattre sur une proposition d'intégration des éléments qui suivent à l'intérieur de la politique en matière de prévention du harcèlement psychologique en vigueur chez l'employeur.

Cette solution n'est pas celle qui a été privilégiée considérant, notamment, que les politiques existantes varient grandement d'un employeur à un autre et que la violence conjugale affecte de façon distincte le milieu de travail.

Il faudra étudier attentivement au cas par cas la politique en vigueur dans chaque milieu de travail afin de faire les adaptations nécessaires à chaque section qui le requière. Nous vous présentons ici, les éléments que nous jugeons essentiels à intégrer à cette politique afin que l'employeur remplisse ses obligations légales, mais surtout, afin de donner les outils essentiels au syndicat afin de pouvoir intervenir.

1. Dans la section portant sur les définitions, inclure une définition de la violence conjugale, par exemple, celle présentée à la page 2 de ce document.
2. Si la politique comporte une section de type « préambule » : veiller à intégrer un passage qui sensibilise à l'enjeu de la violence conjugale ainsi qu'une déclaration énonçant l'opposition à tout acte de violence conjugale. On pourrait aussi y mettre l'accent sur le droit de toute personne à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique et psychologique.
3. Vérifier la portée de la politique et veiller à ce qu'elle puisse s'appliquer à une situation où la violence conjugale ne se manifeste pas sur les lieux du travail ou dans le cadre du travail, mais qu'elle est plutôt vécue dans la vie personnelle de la personne salariée. En effet, l'Employeur a une obligation de prévention même dans ces cas car la violence conjugale, même si elle se produit en dehors du travail, est susceptible de produire des répercussions sur le milieu du travail pour la personne victime tôt ou tard (rendement, absentéisme, difficultés de concentration, etc.). Par exemple, inclure un passage qui énonce que « La politique s'applique dans le cas de la violence conjugale lorsqu'une personne salariée en est victime, y compris lorsque la violence se produit à l'extérieur du travail. »
4. S'assurer qu'une procédure de signalement est accessible à la personne victime de violence conjugale.
5. S'assurer que la politique contient l'engagement de l'Employeur à prendre les mesures raisonnables et nécessaires afin de :

- a) Prévenir la violence conjugale;
 - b) Protéger la personne salariée lorsqu'une situation est portée à la connaissance de l'employeur. Par exemple, par l'aménagement de l'horaire de travail, la planification de procédures au cas où la personne qui commet des actes de violence se présente sur les lieux du travail, etc.;
 - c) N'imposer aucune mesure disciplinaire ou administrative à une personne salariée subissant de la violence si on peut établir un lien entre son rendement au travail, son comportement ou ses absences et la violence subie (clause d'indulgence).
6. Veiller à ce que toutes les mesures mises en place en vertu de la politique soit faite uniquement avec le consentement de la personne concernée.
 7. Prévoir la confidentialité du processus de signalement, sauf en cas de risque imminent de danger pour la sécurité, ainsi que le respect du droit à la vie privée de la personne concernée.
 8. Prévoir une référence vers une liste de ressources spécialisées dans votre région.