



CPE CHEZ NOUS CHEZ VOUS

POLITIQUE DE PROTECTION CONTRE LA VIOLENCE CONJUGALE OU FAMILIALE

1. OBJECTIFS

L'objectif de cette politique est de reconnaître que la violence conjugale ou familiale est un problème de société majeur et que la responsabilité de l'employeur est engagée lorsque se répercutent des effets dans le milieu de travail.

Le CPE Chez-nous chez-vous adopte la présente politique pour répondre à son obligation de protéger les victimes de violence conjugale et familiale sur le lieu de travail édictée par les modifications apportées à l'article 51 (16) de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* en vigueur depuis le 6 octobre 2021. Comme la présente politique soulève des enjeux de santé et sécurité en milieu de travail, il est convenu que le comité paritaire de santé et sécurité au travail prévu à la convention collective du personnel syndiqué est impliqué dans l'application de la politique.

La présente politique vient compléter la Politique de prévention du harcèlement et le Code de civilité adoptés par le conseil d'administration du CPE Chez-nous chez-vous.

Il n'est cependant pas de la responsabilité de l'employeur de faire des interventions spécialisées auprès des membres de son personnel vivant une situation de violence conjugale ou familiale.

2. ÉNONCÉ

Le CPE Chez-nous chez-vous s'oppose à tout acte de violence, y compris de violence conjugale ou familiale. Chaque membre du personnel a donc 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 ou familiale, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

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, extramaritale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.¹

La violence familiale existe lorsqu'une personne de la famille fait du mal à une autre personne de la famille, nucléaire ou élargie, par exemple des grands-parents, des oncles ou des tantes. Les éléments de la définition de la violence conjugale s'appliquent alors en faisant les adaptations nécessaires. Le membre du personnel peut en être victime ou témoin.

3. CONFIDENTIALITÉ

Afin de favoriser les signalements de situation de violence conjugale ou familiale ainsi qu'afin de permettre la mise sur pied de mesures appropriées pour la sécurité de la personne victime mais aussi pour l'ensemble du personnel, le CPE s'engage à :

- assurer le droit au respect de la vie privée de la personne victime de violence en gardant confidentiel tout signalement;
- communiquer les seules informations strictement nécessaires à toute personne qui doit en disposer pour mettre en œuvre les mesures appropriées.

4. MESURES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Désigner une personne ressource

La direction générale est la personne ressource désignée dans cette politique. Elle peut nommer une autre personne pour assumer ce rôle mais elle aura la responsabilité ultime d'appliquer les mesures appropriées.

Assurer une formation adéquate

La personne ressource ainsi que l'ensemble de l'équipe de gestion a accès à une formation permettant d'identifier les signes de violence conjugale ou familiale ainsi que les meilleures pratiques d'intervention.

Sensibiliser le personnel

La présente politique est diffusée à l'ensemble du personnel en précisant le nom de la personne ressource. Une formation de sensibilisation est offerte à intervalles réguliers.

Adopter un plan de travail

- Évaluer l'environnement de travail afin d'éliminer les risques de violence en les recensant et en identifiant les mesures préventives permettant de les minimiser ;
- Documenter les ressources d'aide et les organismes spécialisés, y compris le Programme d'aide aux employés (PAE) et mettre l'information à la disposition de tous ;
- Revoir le Plan d'urgence du CPE afin de s'assurer qu'il couvre bien les situations pouvant découler d'une violence conjugale ou familiale ;
- Référer la personne victime aux ressources d'aide et aux organismes spécialisés pertinents;
- Elaborer un plan de sécurité individuel lorsque nécessaire (par exemple colliger et conserver les incidents, s'assurer que la victime et l'auteur de violence n'entrent pas en contact en milieu de travail, modifier le local ou l'horaire de travail, etc.) ;

¹ Gouvernement du Québec, *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*, 1995.

- Prendre les mesures appropriées pour appliquer toute ordonnance d'un tribunal ou demander une ordonnance pour protéger l'ensemble du personnel ;
- Considérer des mesures d'accommodement pour répondre aux besoins de soutien et de consultation de la personne victime de violence (par exemple accorder un congé pour des rencontres durant les heures de travail avec un avocat, un policier, une ressource d'aide, tenir compte de la situation de violence dans les évaluations de l'assiduité ou de la performance).

5. MESURES ENVERS UN RESPONSABLE DE VIOLENCE

Si un responsable de violence conjugale ou familiale est identifié dans le milieu de travail et que cette personne se sert de ses fonctions ou des ressources du milieu de travail pour perpétrer cette violence, le CPE adopte les mesures disciplinaires et administratives appropriées. Il peut aussi référer le membre du personnel à des organismes de soutien spécialisés ou au programme d'aide aux employés (PAE).

6. PROCÉDURE DE PLAINTES

Si un membre du personnel est insatisfait de la manière dont l'application de la politique est faite, il peut notamment déposer une plainte en vertu de la Politique de traitement des plaintes.

7. ACCEPTATION DE LA POLITIQUE

La présente politique a été adoptée par le conseil d'administration à sa réunion du 29 mars 2022.

Indice de mise à jour	Date de mise à jour	Objet de la mise à jour
Indice 1	29-03-2022	Création de la politique