



POLITIQUE RELATIVE À LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU À CARACTÈRE SEXUEL AU TRAVAIL

Adoption : 16 septembre 2024 (Résolution No 2024-09-506)

Entrée en vigueur : 16 septembre 2024

Mise à jour :

TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE	3
1. OBJECTIFS.....	4
2. CHAMP D'APPLICATION	5
3. DÉFINITIONS.....	6
4. ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS	7
5. ENTRÉE EN VIGUEUR, DIFFUSION ET RÉVISION.....	10
Annexe 1 – Ressources externes	11

PRÉAMBULE

Depuis le 6 octobre 2021, tout employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé à une situation de violence physique ou psychologique au travail, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel peut envahir le milieu de travail et ainsi mettre à risque les victimes et leurs collègues. Du même coup, il est primordial de sensibiliser les employés à ces impacts et à ce sujet, afin d'être vigilant lorsqu'une situation inacceptable se produit sur les lieux de travail.

La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel peut entraîner des pertes sur le plan organisationnel au niveau de la productivité, des coûts en matière de santé, du taux d'absentéisme ou de présentéisme, ainsi qu'une hausse du taux de roulement.

1. OBJECTIFS

La Ville de Saint-Sauveur a le devoir de protéger la santé et la sécurité des employés et d'assurer l'intégrité de ses opérations. En conformité avec ces obligations, cette politique a pour objectifs :

- De maintenir un milieu de travail sans violence;
- D'assurer un traitement et un suivi des situations avec respect, confidentialité et diligence;
- De maintenir un climat de confiance et propice à ce que l'employé victime se confie et demande de l'aide.

2. CHAMP D'APPLICATION

La présente politique s'applique à tout le personnel de la Ville de Saint-Sauveur.

3. DÉFINITIONS

Violence conjugale

La violence conjugale est celle qui survient entre deux 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 toute forme de violence visant la sexualité ou toute autre inconduite se manifestant notamment par des gestes, des pratiques, des paroles, des comportements ou des attitudes à connotation sexuelle non désirés, qu'elles se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, ce qui inclut la violence relative à la diversité sexuelle et de genre.

Différentes formes de violences

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 1995 : *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-conjugale ou amoureuse, à tous les âges de la vie.

4. ENGAGEMENTS ET RESPONSABILITÉS

La Ville de Saint-Sauveur 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.

Sensibilisation et formation des membres du personnel

Cette politique sera diffusée par les gestionnaires à l'ensemble du personnel sous leur responsabilité dès son entrée en vigueur et aux nouveaux membres du personnel par la suite lors de la rencontre d'accueil organisée par le Service des ressources humaines et elle sera en tout temps accessible à tous, énonçant notre opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Nous mettons ainsi 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.

Nous encouragerons les employés à se confier s'ils sont victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et 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 leur directeur de service ou une personne désignée du Service ressources humaines. Nous ne resterons pas indifférents à vos préoccupations.

Les personnes suivantes sont désignées par la Ville de Saint-Sauveur pour agir à titre de personnes-ressources pour l'application de cette Politique :

Catherine Robertson, CRHA, directrice du Service des ressources humaines
crobertson@vss.ca | 450 227-0000, poste 2410

Julie Lapointe, CRHA, conseillère en ressources humaines
jlapointe@vss.ca | 450 227-0000, poste 2411

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.

En tout temps, la Ville de Saint-Sauveur se réserve le droit de porter un signalement auprès de la Sûreté du Québec, si elle juge qu'il y a menace pour la sécurité de la victime ou des employés (es).

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 employés victimes vers les ressources externes spécialisées en violence conjugale afin de voir à l'élaboration d'un plan de sécurité pour la vie personnelle et de recevoir le soutien nécessaire ainsi que les employés auteurs de violence vers les ressources œuvrant auprès des hommes et des femmes en difficultés. Ces ressources sont précisées à l'annexe 1.

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 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 du bâtiment, les moyens à mettre en place pour diminuer l'impact du harcèlement effectué par le biais de différents moyens technologiques, etc.

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. ENTRÉE EN VIGUEUR, DIFFUSION ET RÉVISION

Cette politique entre en vigueur au moment de son adoption par le conseil municipal.

Cette politique sera diffusée par les directeurs à l'ensemble du personnel sous leur responsabilité dès son entrée en vigueur et aux nouveaux membres du personnel par la suite lors de la rencontre d'accueil organisée par le Service des ressources humaines et elle sera en tout temps accessible à tous.

La direction du Service des ressources humaines est responsable de sa révision, le cas échéant.

Annexe 1 – Ressources externes

L'Ombre-elle (aide et hébergement aux femmes victimes de violence conjugale avec ou sans enfants) 819 326-1321

www.lombrelle.qc.ca | intervention@lombrelle.qc.ca

SOS violence conjugale 24 heures/24, 7 jours/7 Texto : 438 601-1211

1 800 363-9010 www.sosviolenceconjugale.ca | www.cestpasviolent.com

CALACS L'Ancrage (centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractère sexuel)

1 866 867-7791 | www.calacslancrage.ca

Info-aide violence sexuelle 1 888 933-9007 | www.infoaideviolencesexuelle.ca

PAIX (aide et intervention aux personnes responsables de comportements de violence) 819 326-1400 www.organismepaix.ca