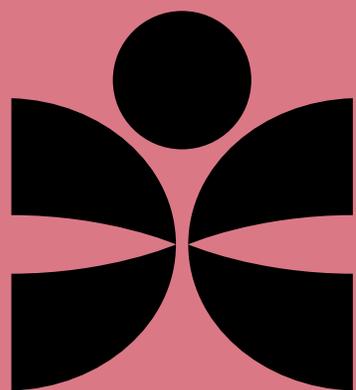

2023

Prévention et gestion de la violence
en milieu de travail



Patro

Politique de la prévention et de la gestion de la violence en milieu de travail

Adoptée par le conseil d'administration du :

En vigueur à partir de :

Table des matières

1 - Mise en contexte	4
2 - Objectifs de la politique	5
3 - Rôles et responsabilités de l'employeur	6
4 - Rôles et responsabilités des employés	8
5 - Procédures en cas de signalement	9

Annexes

Annexe 1 - Lexique commun	11
Annexe 2 - Ressources d'aide violence conjugale	12
Annexe 3 - Outils de répertoire des risques liés à la violence dans le milieu de travail	13
Annexe 4 - Plan de sécurité pour les situations à haut potentiel de risque	14
Annexe 5 - Notion de confidentialité	15



* Attention ! Toute situation pouvant porter atteinte à la vie d'une personne doit être signalée dans les meilleurs délais au service de police via le 911.

- La violence entraîne des répercussions quotidiennes sur la vie et la sécurité de centaines d'employé.es au Québec. Lorsqu'elle surgit dans le milieu de travail, elle met à risque les présumées victimes et leurs collègues en plus d'instaurer un climat mal sain et insécurisant. Elle entraîne des pertes sur le plan de la productivité, des coûts plus élevés en matière de santé, un absentéisme et un présentéisme accrus et une hausse du taux de roulement du personnel.
- L'article 51(1, 2, 5, 9, 16) de la Loi sur la santé et la sécurité du travail du Québec édicte une obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité de ses employés et de protéger les présumées victimes de violence conjugale sur le lieu de travail.
- ***L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychique des travailleurs.***
- Par cette politique, les organismes Patro régissent leurs mesures de prévention et de gestion de la violence. Ils réaffirment que tout personne qui travaille ou évolue dans un Patro peut s'attendre à un environnement sans violence.
- Attendu que notre organisation a déjà adoptée ***la politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs et les principes directeurs en matière d'intégrité*** cette politique se veut un outil complémentaire.
- Attendu que tout type de démonstration de violence est inacceptable (***voir annexe 1 pour lexicque commun des définitions**).
- Attendu que la violence conjugale est inacceptable.
- En outre, chaque membre du personnel est encouragé à chercher de l'aide en lien avec une situation de violence même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.



Les organismes Patro croient avoir la responsabilité d'aider à prévenir la violence, dont la violence conjugale ou le harcèlement psychologique, en milieu de travail, contribuant ainsi à bâtir une société plus sécuritaire. Par conséquent, cette politique explicite les différentes mesures qui seront mises en œuvre ayant comme objectifs d'identifier, prévenir et de gérer les démonstrations de violence dans les différents milieux de travail des organismes Patro.

La politique a aussi comme objectif d'outiller l'équipe Patro dans l'accompagnement des personnes vivants de la violence conjugale.



3.1 Sensibiliser

- Les organismes Patro diffuseront à tous les membres du personnel ainsi qu'aux gestionnaires cette politique *énonçant* ainsi leur opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale et le harcèlement psychologique.
- Les organismes Patro rendront visibles et accessibles cette dite politique à l'ensemble des acteurs qui y sont impliqués (participants.es, bénévoles, partenaires, conseil d'administration, partenaires, etc.).
- Les organismes Patro mettront 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. ****Voir annexe 2 Ressources d'aide en matière de violence.***

3.2 Former

- Les organismes Patro offriront annuellement au personnel cadre et cadre intermédiaire une formation concernant les signes de violence conjugale, les effets de la violence conjugale sur le milieu de travail, les orientations pertinentes, les plans individuels d'intervention et de sécurité et la notion de confidentialité (****voir annexe 5, notion de confidentialité***).
- Au besoin, les organismes Patro s'engagent à rendre accessible des formations spécifiques liées à des fonctions spécifiques en matière de prévention et de gestion de la violence.
- Ces formations pourront prendre différentes formes selon les besoins tel que des capsules Web, des webinaires, des formations en présentielles.



-
- 3.3 Assurer la santé et la sécurité en milieu de travail
- Les organismes Patro chercheront à éliminer toute possibilité de violence 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 les travailleuses et travailleurs ainsi que les bénévoles, les organismes Patro procéderont à un recensement des risques liés à la violence dans le milieu de travail un minimum de deux fois par année, et ils adopteront des mesures visant à atténuer ces risques (***voir annexe 3 – Outils de répertoire des risques liés à la violence**).
 - Les organismes Patro offriront des moyens de soutenir les présumées victimes de violence conjugale et de les aider à élaborer en toute confidentialité (***voir annexe 5 notion de confidentialité**) et à mettre en œuvre des plans de sécurité individuels en milieu de travail (***voir modèle en annexe 4 – Plan de sécurité pour la gestion de situation à haut potentiel de risques**).
 - Les organismes Patro dirigeront les employées présumées 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.
 - Les organismes Patro dirigeront les employés auteurs de violence vers les ressources spécialisées pertinentes pour qu'ils reçoivent l'aide souhaitée.
 - Les organismes Patro appliqueront toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à l'auteur de violence de se rendre au lieu de travail de la victime.
 - Les organismes Patro auront 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 (***voir modèle en annexe 3**).
 - Les Patro exploreront des options pour assurer la sécurité de la victime, entre autres : le déplacement de l'espace de travail, l'accompagnement à l'entrée et la sortie de l'édifice (comprenant l'espace de stationnement), les moyens à mettre en place pour diminuer l'impact du harcèlement effectué par le biais de différents moyens technologiques, etc.
-
- 3.4 Appliquer des politiques de soutien non discriminatoires
- Les Patro prendront 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. *Dès lors, il est de la responsabilité d'y adhérer et d'en tenir compte lors de sa prestation de travail.*
 - Les organismes Patro verront à ce que nos politiques et pratiques ne soient aucune-ment discriminatoires à l'égard des employé.es présumées victimes de violence, et nous serons sensibles aux besoins de celles-ci.
 - Les organismes Patro ne fonderont aucune décision en matière de dotation sur les problèmes présumés ou connus de violence des membres du personnel.
 - Les organismes Patro veilleront à *ce que tous les gestionnaires appliquent la présente politique et en distribueront des copies à tous les membres du personnel dès leur entrée en vigueur et aux nouveaux membres du personnel par la suite.*
-



Tous les employés s'engagent à *se tenir à jour et à prendre part* aux différentes mesures qui découlent de cette politique que ce soit en matière de formation, de sensibilisation ou d'adhésion aux politiques de soutien non-discriminatoire.

Les membres du personnel ayant des questions ou des plaintes au sujet de comportements en milieu de travail associés à la violence qui relèvent de la présente politique peuvent en discuter avec (titre de la personne responsable, Ex. Direction des ressources humaines).

La direction de l'organisme Patro s'engage à les recevoir, à les analyser et à faire un suivi directement avec la personne les ayant formulés et ce à l'intérieur de délais raisonnables selon la situation dénoncée.



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

À cette fin, ils s'engagent à garder confidentiel tout signalement de violence.

Plus particulièrement, en cas de signalement, ils s'engagent à ne communiquer que les informations strictement nécessaires aux 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.

Advenant le cas où la situation de violence impliquerait deux personnes qui fréquentent l'organismes Patro, le mécanisme de dénonciation d'*Alias* pourrait alors être utilisé par la victime. Pour plus détails, cliquez sur ce lien <https://alias-solution.com/contact/fr/rpatro> (***voir annexe 5, notion de confidentialité**).

Annexes



Agression sexuelle

Harcèlement

Séviçes

Violence (*violence physique, violence psychologique, violence sexuelle et intimidation*)

Pour avoir accès à ces définitions, nous vous invitons à consulter la définition disponible à l'annexe A de la [Politique en matière de protection de l'intégrité dans les loisirs](#).

Violence conjugale* :

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.

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



Ressources

À cœur d'homme

Service de référence, d'intervention et de suivi qui offrent de l'aide aux conjoints et aux pères ayant des comportements violents.

1-877-660-799

www.acoeurdhomme.com

Regroupement des maisons pour femmes présumées victimes de violence conjugales

1-514-878-9134
(renseignements)

1-800-363-9010
(demande d'aide)

Maisons-femmes.qc.ca

S.O.S. violence conjugale, ouvert 24/7

1-800-363-9010

sosviolenceconjugale.ca/fr

Trousse Média sur la violence conjugale

Vous y trouvez la liste de toutes les ressources disponibles au Québec

www.inspq.qc.ca/violence-conjugale/présumées-victimes

Ressources existantes dans la province de Québec, mais déployées de façon régionale :

CAVAC (Centre d'aide aux présumées victimes d'actes criminels)

CALACS (Centre d'aide et de lutte contre les agressions à caractères sexuel)

D.P.J. (Direction de la protection de la jeunesse)

Services de police

En cas d'urgence n'hésitez pas à faire le 911

Annexe 3 - Outils de répertoire des risques liés à la violence dans le milieu de travail



Outil d'identification des risques de violence en milieu de travail

Personnes consultées pour la complétion (nom complet et fonction)

Grille remplie par (nom complet et fonction)	Date	Mise à jour (date)	Initiales
--	------	--------------------	-----------

N°	Secteur(s) concerné(s)	Présence	Identifier		Description	Priorité			Corriger			Contrôler		
			Risques	Oui		Non	Moyens de prévention	Échéance et responsable	Réalisé	Moyens de contrôle	Échéance, fréquence et responsable	Réalisé		
													1	2

Types de risques reliés à la violence - quelques exemples

- Potentiel de risque chez la clientèle (ex: impulsivité, enjeux de santé mentale, contexte de réinsertion sociale, etc.)
- Lieu physique où se déroule le travail (ex: emplacement isolé, caractère stationnaire de l'emplacement de travail; pris en souricière)
- Horaire de travail (ex: être seul sur un quart de travail, arriver le premier ou être le dernier à quitter)
- Tâches requises par la fonction (ex: service client, accompagnement de personnes en difficultés, conjuguer avec l'insatisfaction et l'ambiguïté)
- Moyen de communication restreints (ex: un moniteur sur un plateau extérieur avec un groupe d'enfants sans téléphone cellulaire)
- Présence d'un lien d'autorité naturel (ex: adulte versus un adolescent, lien familial ou conjugale)

* Ce document est librement inspiré des outils conçus par la C.N.E.S.S.T.

Annexe 4 - Plan de sécurité pour les situations à haut potentiel de risque



Qui est directement concerné par ces risques (victime alléguée, agresseur allégué, témoins, collègues, etc.) ?

Qui devons-nous mettre au courant et impliquer dans la mise en place de ce plan de gestion des risques ? Que souhaite la victime alléguée qui est directement touchée par ces risques ?

Quels sont les risques courts termes et le potentiel de dangerosité ? Que souhaite la victime alléguée qui est touchée par ces risques ?

Risques (potentiel de danger)	Actions à entreprendre + Ressources matérielles et humaines à mobiliser	Qui est responsable ?
Personnes ayant participé à sa complétion		Date de complétion du plan de sécurité
Signature d'autorisation de ce plan par la présumée victime		Date

Points à vigilance :

- S'assurer d'avoir de l'aide et des moyens de communications efficaces prêts à l'intervention au besoin (identifier préalablement ces ressources dans le plan ci-haut)
- Restreindre le nombre de personne qui seront en contact direct avec la personne en crise
- Annoncer clairement au présumé agresseur les limites acceptables du comportement en précisant ce qui ne sera pas toléré
- Si la situation le permet, prévoir une rétroaction avec toutes les personnes impliquées en temps à propos (il faut éviter de mettre un agresseur directement en relation avec une victime)
- Diminuer le nombre de personnes qui sont témoins de situations où il y a des comportements déplorables (diminuer les risques et respecter la confidentialité) ; si possible se retirer dans un endroit sécuritaire, mais peu exposé.

Contenu inspiré du document de référence **Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation** (Danielle Leclerc, Claire Beaumont, Line Massé, Michelle Dumont, Luc Allaire et Pierre Lefebvre, 2012)

[Guide de prévention et d'intervention contre la violence envers le personnel de l'éducation](#)



Vie privée et confidentialité

Les renseignements concernant une situation de violence sont confidentiels. L'employeur ne peut pas exiger que la victime dénonce une telle situation. Il ne peut pas non plus exiger une réponse affirmative ou négative selon laquelle une personne est victime de violence conjugale.

L'employeur devrait toutefois mettre en place des mesures permettant à la victime de briser le silence en toute confiance. Lorsqu'il a un doute sur la situation vécue par une personne, l'employeur peut tenter d'aborder avec elle son bien-être sans exiger qu'elle révèle quoi que ce soit. Par exemple, l'employeur pourrait discuter :

- des procédures qui peuvent être mises en place et des accommodements possibles en milieu de travail pour la victime
- des ressources d'aide à la disposition de la victime
- de la confidentialité des informations
- de la politique contre la violence en place dans l'entreprise, s'il y en a une

L'employeur peut communiquer avec des ressources d'aide spécialisées en violence conjugale pour s'informer ou obtenir du soutien de manière générale. Il doit obtenir le consentement écrit ou verbal de la victime s'il désire communiquer des informations confidentielles à une ressource d'aide spécialisée ou mettre en place un plan de sécurité individuel avec l'aide du service des ressources humaines.

Les employeurs peuvent, en toute confidentialité et en ne dévoilant pas les détails d'une situation spécifique, consulter les organismes spécialisés en matière de violence conjugale, même en l'absence d'un signalement.

Même si les renseignements concernant une situation de violence sont de nature confidentielle, il est possible de communiquer des renseignements lorsqu'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne.

Le contenu de cette annexe est extrait du site Internet de la C.N.E.S.S.T.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>