



ARCHIDIOCÈSE
DE SHERBROOKE

Politique en matière de VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Guide en cas de situation de VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Politique approuvée le 25 septembre 2024

La politique est inspirée de la trousse d'accompagnement du site violenceconjugaleautravail.com et du site de la CNESST.

Le guide est inspiré des informations disponibles sur le site d'Éducaloi.

Table des matières

1. Mise en contexte	1
2. Objectif de la politique.....	1
3. Définitions	1
4. L'engagement et les mesures mises en place.....	1
6. Responsabilité par rapport à la politique	3
Annexe 1	4
Annexe 2	5
GUIDE EN CAS DE SITUATION DE VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL	1_de la seconde partie

1. Mise en contexte

Pour être en adéquation avec sa politique de santé et sécurité au travail, l'archidiocèse de Sherbrooke se dote d'une politique en matière de violence conjugale au travail. Conscient que la violence conjugale entraîne des répercussions quotidiennes sur la vie et la sécurité de centaines de personnes employées au Québec et que celle-ci envahit le milieu de travail à différents niveaux, l'archidiocèse de Sherbrooke est soucieux que chaque membre du personnel ait 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, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

Voir annexe 1 pour reconnaître les signes possibles dans le milieu de travail.

2. Objectif de la politique

L'archidiocèse de Sherbrooke a le devoir de protéger la santé et la sécurité de son personnel et d'assurer la sécurité de ses activités. En conformité avec ces obligations, l'organisation instaure la présente politique afin de maintenir un milieu de travail sans violence. La direction souhaite aussi s'engager à traiter et faire le suivi des situations avec respect, confidentialité et diligence et assurer un climat de confiance et propice à ce qu'une personne employée victime de violence en informe la direction et demande de l'aide.

3. Définitions ¹

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.

LES DIFFÉRENTES FORMES DE VIOLENCE : Les formes de violence peuvent être de nature psychologique, physique, verbale, sexuelle ou économique.

4. L'engagement et les mesures mises en place

4.1 Sensibilisation des membres du personnel

- Diffuser à l'ensemble des membres du personnel une déclaration énonçant notre opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale;
- Encourager les employés à se confier s'ils sont victimes de violence;

¹ Source : cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale

- Rendre accessible au personnel une copie de la présente politique, soit en l'affichant dans des endroits visibles physiquement et/ou électroniquement;
- 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. Voir annexe 2.

4.2 Procédure en cas de signalement

- Nous respecterons en tout temps le droit au respect de la vie privée de la personne victime de violence, élément essentiel d'un environnement de travail qui se veut ouvert aux signalements;
- À cette fin, nous nous engageons à garder confidentiel tout signalement en lien avec la 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.

4.3 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;
- Nous verrons à ce que nos politiques et pratiques ne soient aucunement discriminatoires à l'égard des employés victimes, et nous serons sensibles aux besoins de ceux-ci;
- Nous ne fonderons aucune décision en matière de dotation sur les problèmes présumés ou connus de violence du personnel.

4.4 Formation

En complément, 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, pourrait être offerte à l'ensemble des membres du personnel ultérieurement à l'adoption de cette politique.

5. Violence familiale ou à caractère sexuel

La présente politique s'applique, en faisant les adaptations nécessaires, à des situations de violence familiale ou à caractère sexuel.

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. ¹

VIOLENCE A CARACTERE 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, qui n'est pas bienvenu, est déraisonnable et offense la personne.

6. Responsabilité par rapport à la politique

Nous verrons à ce que tous appliquent la présente politique et qu'une copie soit distribuée 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 associés à la violence conjugale qui relèvent de la présente politique peuvent en discuter avec leur supérieur immédiat. Nous ne resterons pas indifférents à vos préoccupations.

Annexe 1

La violence conjugale 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'une personne 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.

Annexe 2

Services et ressources disponibles pour venir en aide aux victimes de violence :

SOS Violence conjugale | 1-800 363-9010 | sosviolenceconjugale.ca/fr

L'Escale de l'Estrie (maison d'hébergement pour femmes avec ou sans enfants vivant de la violence conjugale) | 819 569-3611

Centre d'Aide et de Lutte contre les Agressions à Caractère Sexuel (CALACS)
| 819 563-9999 | calacsestrie.com

Centre d'Aide aux Victimes d'Actes Criminels (CAVAC) | 819 820-2822 | cavac.qc.ca

SHASE (Soutien aux Hommes majeurs Agressés Sexuellement en Estrie) |
819 933-3555 | shase.ca

La Parolière | 819 569-0140 | laparoliere.org

GUIDE EN CAS DE SITUATION DE VIOLENCE CONJUGALE AU TRAVAIL

Lorsqu'une personne employée victime de violence conjugale vous dévoile sa situation, vous devez vous positionner comme allié et lui offrir un accompagnement adéquat. Il ne s'agit pas de prendre le rôle d'intervenant, mais de vous montrer ouvert, à l'écoute et sensible aux besoins.

Voici les éléments à considérer lorsqu'une situation vous est confiée :

1. RESPECTER LA VIE PRIVEE

Lorsqu'une situation vous est confiée, vous ne pouvez généralement pas en parler avec d'autres personnes sans le consentement de la personne. Comme cette situation fait partie de sa vie privée, vous ne pouvez donc pas contrevenir à ce droit, même si c'est pour l'aider.

Vous pouvez toutefois agir en cas de risque pour la sécurité. *

Si la personne a des enfants et que leur sécurité vous inquiète, vous pourriez devoir signaler la situation au Directeur de la protection de la jeunesse (DPJ) ;

Si vous êtes témoin d'une situation urgente et que la vie d'une personne est en danger, vous devez lui venir en aide (aide physique ou contacter les services d'urgence).

2. METTRE EN PLACE UN PLAN D'ACCOMPAGNEMENT OU UN PLAN DE SECURITE AVEC LA PERSONNE VICTIME ET ASSURER UN SUIVI

Respecter le rythme et les choix de la personne. S'informer de ses besoins, proposer des mesures d'accommodement et de sécurité. Faire un suivi pour s'assurer que les mesures mises en place répondent bien aux besoins et pour les ajuster en conséquence.

* Comme chacune des situations est différente, il n'y a pas une série d'accommodements qui conviennent dans tous les cas. Pour cela, si vous sentez le besoin d'être guidé, vous pouvez prendre contact avec les ressources de la région, en votre nom, afin d'être mieux outillé (annexe 2 de la politique). Les intervenants pourront vous orienter sur les actions à prendre et l'approche à préconiser.

3. FAVORISER LE CONTACT ENTRE LA PERSONNE VICTIME ET LES RESSOURCES DE SOUTIEN SPECIALISEES

Si souhaité par la personne : l'accompagner dans ses démarches avec les ressources de soutien psychosocial. Permettre à l'employé de faire ses démarches sur le lieu de travail. Offrir un espace pour permettre des rencontres dans les bureaux si nécessaire.