

Procédure visant la gestion d'un dévoilement ou d'une demande de soutien par un employé concernant une situation de violence conjugale ou familiale au travail			
Direction(s) responsable(s)	Direction des ressources humaines et du développement organisationnel	Approuvé	2025-01-07
		Révisé	
Personne(s) concernée(s)	Toutes les personnes contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Montérégie-Ouest		
Document(s) associé(s)	POL-10365 Politique de prévention de la violence conjugale ou familiale au travail		

1. Énoncé

Dans le cadre de sa *Politique de prévention de la violence conjugale ou familiale au travail*, le CISSS de la Montérégie-Ouest s'est doté d'une procédure de gestion d'un dévoilement ou d'une demande de soutien lorsque l'employeur sait ou devrait raisonnablement savoir l'existence d'une situation de violence conjugale ou familiale au travail.

2. Champ d'application/contexte légal

La présente procédure s'applique aux mêmes personnes, situations et relations visées par la *Politique de prévention de la violence conjugale ou familiale au travail*.

2.1 Les principales assises juridiques et administratives de la présente politique sont :

- Charte des droits et liberté du Québec, C-12, art. 1, 2, 4, 5, 7, 10, 10.1, 46 ;
- Code civil du Québec, C-64, art. 2087 ;
- Code de procédure civile, C-25.01 ;
- Le rapport québécois sur la violence et la santé (INSPQ) ;
- Loi sur la santé et sécurité au travail, RLRQ, c. s -2.1, art. 9, 49, 51.16 ;
- Loi sur les normes du travail, RLRC, c. N. -1.1 sect. V.0.1 ;
- Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail ; 2021, ch. 27 ;
- Loi de lutte contre la maltraitance envers les aînés ou toute autre personne majeure en situation de vulnérabilité (L-6.3) ;
- Loi protection de la jeunesse (P-34.1) art 38, 39;
- Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, RLRQ, c. A 2-1 ;
- Règlement sur certaines conditions de travail applicables aux cadres des agences et des établissements de santé et services sociaux, RLRQ, c. S -4.2, r. 5.1 ;
- Conventions collectives nationales et dispositions locales en vigueur ;
- Normes en vigueur reconnues par les organismes de certification en matière d'agrément.

3. Définition

Aux fins de la présente politique et de sa procédure, les expressions suivantes signifient :

Confident : Personne à qui l'on confie ses secrets, ses pensées.

Consentement : Autorisation de transmettre ou divulguer des informations personnelles dans le but de soutenir, diriger la personne vers les ressources adéquates et protéger la personne. Le consentement doit être obtenu de manière libre et éclairé. Il peut être obtenu de façon orale ou écrite.

Dévoilement : Action de dévoiler verbalement ou par écrit au supérieur immédiat, au service de prévention, promotion et mieux-être au travail ou à toute autre personne, instance ou service de l'organisation, une situation de violence conjugale ou familiale au travail.

Droit de gérance : Droit de l'employeur de mettre en place des mécanismes lui permettant de contrôler et d'évaluer le comportement et le rendement de ses employés. Il prend donc des décisions liées à l'atteinte des objectifs du CISSS de la Montérégie-Ouest dans le souci de la réalisation de sa mission.

Lieux de travail : Tous les lieux où s'exerce une activité de travail effectuée par une personne pour le CISSS de la Montérégie-Ouest (ex. : chambre d'un usager, corridor, stationnement, domicile d'un usager, toilettes, cafétéria, escalier, etc.) et tout autre endroit où ont lieu des activités reliées au travail (ex. : conférence, réunion, activité sociale organisée par l'employeur, télétravail et, etc.).

Motif raisonnable de croire : Croyance honnête et sérieuse basée sur des faits observables. Le motif raisonnable de croire est plus qu'une intuition, une impression ou de simples soupçons.

Personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Montérégie-Ouest : Toute personne qui, par son activité de travail, contribue directement ou indirectement à la prestation des soins et services découlant de la mission du CISSS de la Montérégie-Ouest (ex. : salarié, cadre, hors cadre, membre du conseil d'administration, médecin, résident, chercheur, stagiaire, étudiant, bénévole, etc.).

Personne responsable de l'application de la présente politique : Personne désignée par le président - directeur général du CISSS de la Montérégie-Ouest qui est responsable de l'application de la présente politique en vue de l'atteinte des objectifs énoncés. Le service de prévention, promotion et du mieux-être au travail est responsable de l'application.

Personne-ressource : Personne aux ressources humaines désignée pour conseiller et soutenir la prise en charge de la prévention de la violence conjugale ou familiale au travail.

Personne auteure : Personne responsable d'actes de violence de nature conjugale ou sexuelle.

Personne victime : « *Personne contre qui une infraction a ou aurait été perpétrée et qui a ou aurait subi des dommages* » (Secrétariat à la condition féminine, 2023, p. 16) dans un contexte de violence conjugale et de violence sexuelle. Pour la présente application de la politique administrative, la personne victime est une personne œuvrant au sein du CISSS de la Montérégie-Ouest qui dévoile vivre de la violence conjugale ou familiale sur le plan verbal, physique, psychologique, sexuel, matériel ou économique.

Télétravail : Arrangement selon lequel une personne est autorisée à travailler hors de son lieu de travail, le plus souvent à son domicile, au moyen des technologies de l'information et des communications (TIC). (CISSSMO, 2023).

Témoin : Personne en présence de qui s'est accompli un fait.

Violence conjugale : « Série d'actes répétitifs, qui se produisent généralement selon une courbe ascendante. Les spécialistes appellent cette progression « l'escalade de la violence ». Elle procède, chez [la personne auteure de 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.

Procédure visant la gestion des dévoilements de violence conjugale

À ces phases correspondent chez [la personne], 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 les 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 » (Gouvernement du Québec, 1995, p. 23). Elle « peut être exercée par l'un ou l'autre partenaire, quel que soit son sexe ou son identité de genre » (Secrétariat à la condition féminine, 2018, p. 5).

Violence familiale : Se manifeste 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 la personne qu'elle fréquente. La violence familiale peut prendre différentes formes de maltraitances physiques, psychologiques, ainsi que de négligence. (CNESST, 2023, *Risques psychosociaux liés au travail-violence conjugale et familiale*)

4. Objectifs

La présente procédure vise à définir le processus de prévention, les moyens, les rôles, ainsi que les responsabilités des acteurs visant à maintenir un milieu de travail sain et sécuritaire pour les personnes victimes de violence conjugale ou familiale au travail.

5. Rôles et responsabilités

5.1 Principes entourant un dévoilement ou une demande de soutien en matière de violence conjugale ou familiale au travail.

Le CISSS de la Montérégie-Ouest demeure, en tout temps, engagé à prévenir et à prendre les moyens nécessaires lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir qu'une personne contribuant à la mission de l'organisation subit de la violence conjugale ou familiale sur les lieux du travail ou dans le cadre du travail.

Tout dévoilement ou demande de soutien est traité avec diligence. La discrétion et le respect des règles de confidentialité sont applicables à toutes les personnes concernées. Ces principes doivent être appliqués, quelle que soit la personne recevant le dévoilement ou la demande de soutien.

Un dévoilement ou une demande de soutien malveillant ou de mauvaise foi dont le seul but est de nuire et de porter atteinte à une personne ou d'en retirer un avantage de quelque nature que ce soit sont interdits. Des mesures administratives ou disciplinaires peuvent en découler. Des sanctions peuvent être aussi prises à la suite de gestes d'intimidation ou de représailles, envers la personne qui a procédé à un dévoilement ou une demande de soutien ou envers un témoin. Une demande de soutien ou un dévoilement formulé de bonne foi, dont les allégations ne sont pas prouvées, ne constitue pas une démarche malveillante.

Après analyse, un plan de protection personnalisé, au besoin de la personne victime, est proposé par le service de prévention, promotion et mieux-être au travail (PPMÉT). Lorsqu'une personne procède à un dévoilement ou à une demande de soutien, seules les personnes pour lesquelles la victime donne son consentement sont informées. Le supérieur immédiat ou le supérieur hiérarchique de la victime ne doivent pas être automatiquement informés. Les personnes identifiées à l'application du plan de protection personnalisé ont la responsabilité d'assurer que les mesures nécessaires soient appliquées.

La personne victime qui dévoile ou demande du soutien peut, à n'importe quelle étape du processus, demander :

- À ne plus recevoir ce soutien par l'employeur;
- De modifier ou de suspendre la démarche contenue dans le plan de protection personnalisé convenu avec l'employeur;
- D'être accompagné ou non par la personne de son choix dans la démarche, puisqu'une situation de violence conjugale ou familiale au travail est une information biographique sensible.

Le CISSS de la Montérégie-Ouest se réserve le droit de briser la confidentialité et d'en faire part aux autorités compétentes et d'impliquer les acteurs internes pertinents à la situation, s'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque imminent de mort ou de blessures graves menace la personne victime ou les personnes présentes sur les lieux du travail ou dans le cadre du travail.

L'utilisation des procédures découlant de la politique du CISSS de la Montérégie-Ouest n'a pas pour effet de priver la personne victime d'utiliser d'autres recours légaux.

5.2 Dévoilement par un témoin ou un confident d'une situation de violence conjugale ou familiale au travail :

- Le témoin ou le confident doit informer la personne qui se dévoile de la possibilité d'un soutien par le programme d'aide aux employés (PAE), un gestionnaire, le service de prévention, promotion et mieux-être au travail, par des ressources des organismes communautaires ou auprès de son syndicat;
- Le gestionnaire peut obtenir un soutien-conseil par le service de prévention, promotion et mieux-être au travail dans la mise en place d'un plan de prévention personnalisé. Toutefois, la confidentialité doit être maintenue, si tel est le souhait de la personne victime. Le service de prévention, promotion et mieux-être au travail analysera avec le gestionnaire les moyens possibles visant à conseiller la mise en place d'un plan de prévention personnalisé en respect des choix de la victime ;
- Le témoin ou le confident peut briser la confidentialité et en faire part aux autorités compétentes et impliquer le gestionnaire ou le service de prévention, promotion et mieux-être au travail, s'il existe un motif raisonnable de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace la victime ou les personnes présentes sur les lieux de travail.

5.3 Procédure de gestion d'un dévoilement ou d'une demande de soutien en matière de violence conjugale ou familiale en milieu de travail par la personne victime :

1. La personne victime peut utiliser les moyens suivants pour obtenir du soutien :

- Auprès d'un gestionnaire;
- Auprès du service de prévention, promotion et mieux-être au travail par téléphone ou par courriel;
 - ghr.cisssmo16@ssss.gouv.qc.ca
 - 450 699-2425 poste 2830
- Auprès de son syndicat qui fera le lien avec le service de prévention, promotion et mieux-être au travail;
- Lorsqu'une personne victime demande du soutien, il est requis d'intervenir au moment présent, dans le délai le plus court possible dans l'objectif d'assurer avec diligence la santé et la sécurité de la personne victime au travail.

2. Le gestionnaire ou le service de prévention, promotion et mieux-être au travail qui reçoit le dévoilement ou une demande de soutien doit valider auprès de la personne victime son besoin en matière de soutien. Cette analyse du besoin consiste à :

- Connaître le besoin de la personne victime par une écoute active. L'analyse du besoin ne consiste pas à enquêter ou à déterminer si une plainte ou un soutien est nécessaire. Il faut toujours partir du principe qu'on croit la personne victime. L'analyse a pour but de s'assurer qu'il s'agit d'une demande qui répond à l'application de la *Politique de prévention de la violence conjugale ou familiale au travail* et de *Procédure visant la gestion d'un dévoilement ou d'une demande de soutien par un travailleur concernant une situation de violence conjugale ou familiale au travail* et de permettre la mise en place de mesure de prévention de la santé et de la sécurité au travail appropriée pour la personne victime. S'il ne s'agit pas de violence conjugale ou familiale au travail, le gestionnaire et/ou le service de prévention, promotion et mieux-être au travail doivent rediriger la personne vers les ressources appropriées ou appliquer la politique et la procédure appropriée ;
- La personne victime doit donner son consentement verbal ou écrit pour la collecte de renseignements recueillis/consignés ;
- Il faut déterminer et convenir avec la personne victime d'un plan de protection personnalisé. Le plan de protection personnalisé est révisé, si cela s'avère nécessaire ;
- Seules les personnes contribuant à la mise en œuvre de ce plan de protection personnalisé auront accès aux renseignements de ce plan. Les informations accessibles seront spécifiques à leurs rôles. Le plan et les renseignements recueillis seront conservés dans un dossier confidentiel et accessible aux personnes désignées ;
- Le service de prévention, promotion et mieux-être au travail analysera avec le gestionnaire les moyens possibles visant à conseiller la mise en place d'un plan de prévention personnalisé en respect des choix de la victime. S'il y a lieu, le service de prévention, promotion et mieux-être au travail sollicitera les services RH requis pour déterminer les moyens.

Il est requis d'offrir des ressources en matière de soutien :

- Programme d'aide aux employés (PAE) ;
Offrir un espace sécuritaire et confidentiel, ainsi que le temps nécessaire pour permettre à la personne victime de prendre contact avec une ressource d'aide aux victimes de violence conjugale ou familiale au travail (SOS violence conjugale, services policiers ou service de soins de santé) ;

SOS violence conjugale 24/7

1-800-363-9010

<https://sosviolenceconjugale.ca/fr>

Service de prévention, promotion et mieux-être au travail (PPMET)

Centre administratif — ressources humaines

450-699-2425 poste 2830

ghr.ciassmo16@ssss.gouv.qc.ca

Organismes communautaires

<https://www.santemonteregie.qc.ca/ouest/problemes-conjugauxviolence-conjugale>

- Le gestionnaire qui reçoit un dévoilement peut, avec le consentement de la personne victime qui se dévoile, mettre en place un plan de protection en sollicitant les services-conseils du service de prévention, promotion et mieux-être au travail ;
- La confidentialité doit être maintenue si tel est le souhait de la personne victime qui se dévoile ou demande un soutien ;

Procédure visant la gestion des dévoilements de violence conjugale

- En tout temps, les mesures mises en place par le plan de protection personnalisé doivent avoir pour effet de protéger la personne qui a dévoilé être victime de violence conjugale ou familiale sur les lieux du travail ou dans le cadre du travail ;
- Tout dossier, note ou plan de protection personnalisé, est conservé de manière confidentielle, à un seul et même endroit au service de prévention, promotion et mieux-être au travail.

5.4 Dispositions particulières pour la gestion d'un dévoilement

- **Motif raisonnable de croire qu'une personne est victime de violence conjugale ou familiale au travail :**
 - Lorsque des signes suggérant la possibilité d'une situation de violence conjugale ou familiale sont observés, il est recommandé d'aborder le sujet en verbalisant les inquiétudes à la personne concernée, dans un environnement qui permet de préserver la confidentialité de l'échange.
 - Si celle-ci refuse d'en parler, vous pouvez promouvoir auprès d'elle les ressources disponibles, la politique en vigueur et lui offrir votre soutien en lui mentionnant que vous demeurez disponible pour elle.
- **Motif raisonnable de croire qu'une personne est victime de violence conjugale ou familiale au travail et qui refuse son consentement pour la mise en place d'un plan de protection au travail :**
 - Dans l'éventualité où l'employeur est au courant ou devrait raisonnablement connaître la présence de violence conjugale ou familiale, celui-ci devra prendre les moyens nécessaires à sa disposition pour faire cesser cette violence au travail ;
 - En l'absence de consentement à un plan de protection de la personne victime, la situation doit demeurer confidentielle et l'employeur n'est pas relevé de son obligation pour autant et ce dernier devrait tout de même mettre en place certaines mesures dites "plus larges et plus générales" pour tenter de faire cesser la violence au travail ;
 - Si la personne ne consent pas à ce que sa situation soit divulguée aux personnes susceptibles de lui venir en aide (sur les lieux de travail ou auprès d'un organisme tiers), vous pouvez :
 - Demander du soutien auprès du service de prévention, promotion et mieux-être au travail ;
 - Informer la personne de la *Politique de prévention de la violence conjugale ou familiale au travail*, ainsi que de la présente procédure ;
 - Effectuer un suivi avec personne qui a reçu la divulgation pour promouvoir la politique et les ressources d'aides et de soutien ;
 - Faire appel à une présence accrue de veilleur pour offrir davantage d'opportunités à la victime d'obtenir un soutien ;
 - Afficher les coordonnées du PAE dans les lieux communs destinés à l'usage des employés du CISSS de la Montérégie-Ouest.
- **Lorsque la personne victime et l'auteur de la violence travaillent dans le même milieu de travail**
 - Lorsque la personne victime et l'auteur de la violence travaillent pour la même organisation, la situation peut être imprévisible et l'employeur doit agir de façon à préserver la santé et la sécurité de la victime et des travailleurs présents dans le milieu de travail.
 - Toute personne témoin d'une situation de violence conjugale ou familiale entre 2 employés sur les lieux du travail doivent informer le gestionnaire. Le gestionnaire, le témoin ou le confident ne doivent pas agir comme médiateur dans la relation. Cela pourrait aggraver la situation.

- Le gestionnaire doit évaluer le risque à la santé et à la sécurité du personnel et déterminer la stratégie à mettre en place avec le service de prévention, promotion et mieux-être au travail. Le service de prévention, promotion et mieux-être au travail effectuera une analyse de la situation et sollicitera les services RH requis pour l'application de mesures, s'il y a lieu.

- **Médecin, dentiste, pharmacien, résident en médecine, chercheur, étudiant, stagiaire ou bénévole**

Une personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Montérégie-Ouest qui désire faire un dévoilement de violence conjugale ou familiale au travail qui concerne un médecin, un dentiste, un pharmacien, un résident en médecine, un chercheur, un étudiant, un stagiaire ou un bénévole peut, si elle le désire, aviser son supérieur immédiat, une personne-ressource, un membre de la direction des ressources humaines et du développement organisationnel. Cette personne applique les mécanismes prévus par les procédures en vigueur au CISSS de la Montérégie-Ouest. Toutefois, si la personne ne consent pas à ce que l'information soit communiquée à une autre personne, l'employé ayant reçu le dévoilement se doit de respecter la confidentialité et d'informer cette personne de la politique et de la procédure en vigueur.

Le médecin, le dentiste, le pharmacien, le résident en médecine, le chercheur, l'étudiant ou le stagiaire qui procède à un dévoilement de violence conjugale ou familiale au travail causé par une autre personne contribuant à la réalisation de la mission au CISSS de la Montérégie-Ouest doit être informée des ressources disponibles par l'employé, le supérieur immédiat, la personne-ressource ou le membre de la direction des ressources humaines et du développement organisationnel qui reçoit le dévoilement. Un plan de protection personnalisé peut être mis en place au besoin avec l'accord de la personne victime qui se dévoile.

- **Fournisseur, sous-traitant ou partenaire**

La personne responsable de l'octroi de contrats de service à la responsabilité d'informer toutes les personnes qui œuvrent temporairement dans l'établissement sur le comportement attendu dans le CISSS de la Montérégie-Ouest. Dans le cas des partenaires, la direction générale ou son représentant sera responsable de les informer de la politique en vigueur au CISSS de la Montérégie-Ouest.

Une personne contribuant à la réalisation de la mission du CISSS de la Montérégie-Ouest qui désire faire un dévoilement de violence conjugale ou familiale au travail contre un fournisseur, un sous-traitant ou un partenaire peut, si elle le désire, aviser son supérieur immédiat ou un membre de la direction des ressources humaines et du développement organisationnel. Cette personne applique les mécanismes prévus par les procédures en vigueur dans le CISSS de la Montérégie-Ouest. Toutefois, si la personne victime ne consent pas à ce que l'information soit communiquée à une autre personne, l'employé ayant reçu le dévoilement se doit de respecter la confidentialité. La responsabilité de l'employé recevant le dévoilement est d'informer le chercheur, l'étudiant ou le stagiaire qui se dévoile des ressources disponibles, de la politique et de la procédure en application.

6. Annexe

S.O.

Processus d'élaboration		
Rédigé par	Xavier Blouin-Léger, agent de gestion du personnel, service de prévention, promotion et mieux-être au travail, DRHDO	2023-05-02
	Cynthia Maheu, conseillère cadre par intérim, service de prévention, promotion et mieux-être au travail, DRHDO	2023-05-02
Consultation(s)	Marie-France Lelièvre, conseillère cadre, service de prévention, promotion et mieux-être au travail, DRHDO	2023-09-19
	Jennifer Trudeau, chef service de prévention, promotion et mieux-être au travail, DRHDO	2023-11-16
	Geneviève Beaupré, directrice adjointe des ressources humaines-services spécialisés, DRHDO	2024-02-17
	Josée Blais, directrice des ressources humaines, du développement organisationnel, DRHDO	2024-09-02
	Marie-Josée Lamarre, organisatrice communautaire, DPJASP	2023-05-05
	Isabelle Simard, chef de service services sociaux généraux et populations vulnérables, DPSMD	2023-05-18
	Melissa Rozon, agente de planification, programme et recherche, développement et évolution des pratiques, DSMREU	2023-11-17
	Yan Lauzon, agent d'information, Direction des communications	2023-11-05
	Carole Jacques, représentante syndicale à la FIQ	2024-05-30 2024-06-07
	Hélène Robert, représentante syndicale au SCFP	2024-05-30 2024-06-07
	Jonathan Bourgeois, représentant syndical à l'APTS	2024-05-30 2024-06-07

Instance(s) de consultation		
Instance(s) consultative(s)	Catherine Gemme, avocate Service des affaires juridiques, DACJP	2024-02-09

Historique du document		
Approuvé par	Conseil des médecins, dentistes et pharmaciens	2024-11-18
Recommandé par	Comité de concertation des directeurs adjoints	2024-10-09
Adopté par	Comité de direction	2025-01-07
Commentaires		