

PROCÉDURE

PRÉVENTION ET GESTION DE LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU À CARACTÈRE SEXUEL EN MILIEU DE TRAVAIL

N° Procédure : PRO-115	Responsable de l'application : Direction des ressources humaines	
N° Politique/Règlement associé : POL-009		
Approuvée par : Comité de direction	Date d'approbation : 2024-08-27	Date de révision : 2028-08-27

Destinataires : Tout salarié, cadre, hors-cadre, membre du conseil d'administration, médecin, dentiste, pharmacien, sage-femme, résident en médecine, chercheur, stagiaire, étudiant, bénévole, de même qu'à toute personne qui se trouve sur ses lieux (ex : usager, visiteur, membre de la famille d'un usager, sous-traitant et partenaire).

1. ÉTAPES COMMUNES

- 1.1 Se référer à la POL-009 - *Politique visant à favoriser un milieu de travail sain, empreint de respect et exempt de toute forme d'incivilité, de harcèlement et de violence.*

2. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SERVICE DE PRÉVENTION ET SOUTIEN EN SANTÉ ORGANISATIONNELLE (DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES)

- 2.1. Identifie les risques en milieu de travail et procède à l'analyse de l'environnement, des paramètres physiques et organisationnels, avec l'aide des autres services et de la personne-ressource en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel au besoin ;
- 2.2. Recommande les mesures de santé et sécurité pouvant être mises en place avec les autres directions ou services impliqués ;
- 2.3. Tient les autres services du CIUSSS-EMTL informés de leur rôle et des ressources mises à leur disposition pour soutenir les personnes salariées en lien avec la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail ;
- 2.4. Désigne la personne-ressource dans l'organisation ;
- 2.5. Développe des activités de sensibilisation en lien avec la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail ;
- 2.6. S'assure, dans la mesure du possible, de recenser le nombre de cas dévoilés au CIUSSS-EMTL.

3. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SERVICE DE FORMATION ET GESTION DES TALENTS (DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES)

- 3.1. En collaboration avec les autres services ou directions, le service cible les formations prioritaires en matière de prévention de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- 3.2. Rend disponible une offre de formation continue auprès de tout le personnel-cadre de l'organisation ;
- 3.3. S'assure de créer un compte à chaque nouvelle personne salariée sur l'environnement numérique d'apprentissage provincial (ENA), à la suite de la réception de la feuille de présence de la séance d'accueil organisationnel, le cas échéant ;
- 3.4. Communique avec l'ensemble des gestionnaires afin qu'ils suivent la formation qui aura été choisie en matière de prévention de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- 3.5. Tient un registre des personnes salariées ayant suivi la formation ENA, avec les dates de formation ;
- 3.6. Produit annuellement des statistiques de participation à la formation.

4. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SERVICE D'EXPÉRIENCE EMPLOYÉ ET FORMATION AUX CADRES (DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES)

- 4.1. Invite les gestionnaires à suivre la formation prioritaire ciblée en matière de prévention de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- 4.2. Procède à la promotion de cette formation dans le programme annuel de formations offertes aux gestionnaires ;
- 4.3. Tient un registre des gestionnaires ayant suivi la formation, avec les dates de formation ;
- 4.4. Produit annuellement des statistiques de participation à la formation.

5. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SERVICE DES COMMUNICATIONS (DIRECTION DES COMMUNICATIONS)

- 5.1. Élabore un plan de communication organisationnel ;
- 5.2. Assure l'affichage et la promotion des outils et ressources disponibles pour la prévention de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail ;

5.3. Partage l'information par le biais des communications internes de l'organisation (infolettre, site Internet, intranet, etc.) sur la définition de la violence conjugale, les signes qu'une personne en vit, les attitudes à adopter, vers qui référer, etc.

6. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SERVICE DES CONDITIONS D'EXERCICE (DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES)

6.1. Accompagne le gestionnaire et la personne salariée victime de violence conjugale à identifier les options de congés ou les aménagements de temps possibles prévus aux différentes conventions collectives, conditions de travail des non-syndiqués et ententes-cadres en fonction du profil de la personne salariée (statut, années de service, absence active au dossier ou pas, etc.).

7. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SERVICE DE PRÉSENCE ET RETOUR AU TRAVAIL DURABLE (DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES)

7.1. Durant l'absence du travail d'une personne salariée victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, guide celle-ci vers des ressources spécialisées selon ses besoins ;

7.2. En préparation du retour au travail, accompagne la personne salariée dans l'identification de ses besoins en lien avec son retour ;

7.3. Selon la situation, accompagne la personne salariée et le gestionnaire dans la recherche d'aménagements pouvant favoriser le retour au travail ou le maintien en emploi (Voir le Guide d'accompagnement en annexe I) ;

7.4. Au besoin, contacte la personne-ressource en violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel au CIUSSS-EMTL afin d'être guidé dans ses actions auprès de la personne salariée.

8. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SERVICE DE SÉCURITÉ (DIRECTION DES SERVICES TECHNIQUES)

8.1. Sécurise le milieu de travail (excluant le domicile) en mettant en place des mesures de contrôle appropriées (ex. caméra de sécurité, installation de bouton de panique relié, contrôle des allées et venues lors de situations à risque) ;

8.2. Vérifie périodiquement les systèmes d'alarme et les systèmes de verrouillage des portes ;

8.3. Met en place des mesures visant à réduire le risque de violence physique, tel que l'ajout de barrières physiques à des endroits stratégiques ;

8.4. Accompagne les gestionnaires et la direction concernée dans le choix de relocalisation de la personne salariée afin d'identifier un endroit approprié ;

8.5. Accompagne la personne salariée pour son arrivée ou son départ si l'accompagnement se fait dans les limites des terrains de l'employeur ;

- 8.6. Intervient et expulse la personne ayant des comportements violents si nécessaire ;
- 8.7. Rédige un rapport d'intervention lorsque la situation le requiert ;
- 8.8. Élabore un modèle de plan de sécurité adapté en fonction de la situation propre à chaque personne ayant exprimé un consentement libre et éclairé ;
- 8.9. Réévalue régulièrement les mesures mises en place pour une personne salariée victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

9. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SERVICE DES PREMIERS SOINS PSYCHOLOGIQUES (PSP) (DIRECTION DES SERVICES MULTIDISCIPLINAIRES)

- 9.1. Répond aux demandes reçues d'une personne salariée, telle que les besoins immédiats et d'accompagnement et évalue les impacts de la situation dans la vie personnelle et au travail et l'établissement d'un plan de sécurité et de protection pour la personne ;
- 9.2. Consigne, en toute confidentialité, les demandes de soutien reçues en lien avec la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- 9.3. Encourage la personne salariée à parler à son gestionnaire afin que son milieu de travail soit davantage sécuritaire.

10. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – PERSONNE-RESSOURCE EN MATIÈRE DE VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU À CARACTÈRE SEXUEL AU CIUSSS-EMTL (DIRECTION DES SERVICES MULTIDISCIPLINAIRES)

- 10.1. Offre le soutien aux gestionnaires (accompagnement, attitude aidante envers la personne salariée victime, signes à observer, références, etc.) ;
- 10.2. Offre le soutien aux autres services du CIUSSS-EMTL en lien avec les dossiers traités ;
- 10.3. Prévoit des mécanismes et des procédures qui favorisent la référence des personnes salariées victimes auprès des ressources externes ;
- 10.4. S'assure de la mise à jour continue des informations disponibles des ressources d'aide spécialisées dans la région.

11. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – GESTIONNAIRES

- 11.1. S'assurent de diffuser la présente procédure auprès des personnes salariées et de faire la promotion de la formation auprès d'eux, au besoin ;

- 11.2. Suivent la formation de base sur la prévention de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- 11.3. Rencontrent et accompagnent la personne salariée présentant des signes ou indices de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, tout en assurant la confidentialité de l'information (Voir le Guide d'accompagnement en annexe I) ;
- 11.4. S'assurent de mettre à disposition de la personne salariée l'ensemble des ressources à contacter à l'intérieur du CIUSSS-EMTL et/ou à l'externe pour obtenir de l'aide en toute confidentialité (Voir le Guide d'accompagnement en annexe I) ;
- 11.5. Proposent des aménagements de temps de travail et des congés pour soutenir les personnes salariées victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel (Voir le Guide d'accompagnement en annexe I) ;
- 11.6. Avisent le Service des Premiers soins psychologiques (PSP) de la situation et, au besoin, évaluent le niveau de soutien pouvant être offert à l'ensemble de leurs équipes, incluant eux-mêmes ;
- 11.7. Au besoin, contactent la personne-ressource en violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel au CIUSSS-EMTL.

12. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – SYNDICATS

- 12.1. Suivent la formation prioritaire ciblée en matière de prévention de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel et encouragent le personnel de l'organisation à les suivre également ;
- 12.2. Collaborent à prévenir les risques liés à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel sur la santé et sécurité du personnel en général ;
- 12.3. Communiquent les mesures d'aménagement possibles au CIUSSS-EMTL concernant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel (Voir le Guide d'accompagnement en annexe I) ;
- 12.4. Accompagnent la personne salariée victime lors des discussions avec le CIUSSS-EMTL sur des mesures d'aménagement de travail, s'il y a consentement de la part de la personne salariée ;
- 12.5. Affichent les ressources spécialisées en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel ;
- 12.6. Collaborent à l'identification des risques de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail, à leur analyse et à la détermination des moyens de prévention.

13. ÉTAPES SPÉCIFIQUES – PERSONNE SALARIÉE

13.1. Dévoile, de façon volontaire, le contexte de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel dans lequel elle vit. Elle doit le faire directement auprès de son gestionnaire. En cas de dévoilement, des aménagements appropriés en lien avec sa situation pourront être mis en place dans le milieu de travail afin d'assurer sa santé et sa sécurité ;

13.2. Participe à l'élaboration de son plan de sécurité et aux aménagements proposés.

14. ÉLABORATION, RÉDACTION ET MISE À JOUR DE LA PROCÉDURE

14.1. Service de la prévention et de soutien en santé organisationnelle (Direction des ressources humaines)

Responsable de l'élaboration, de la rédaction et de la mise à jour de la procédure.

14.2. Comité paritaire stratégique en santé et sécurité du travail

Les membres participent à l'élaboration, la rédaction et de la mise à jour de la procédure.

14.3. Calendrier de révision de la procédure

La présente procédure devra être révisée tous les 4 ans ou plus rapidement en fonction des besoins.

15. ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente procédure entre en vigueur le jour de son adoption par le Comité de direction et annule, par le fait même, toute procédure en cette matière adoptée antérieurement dans l'une des installations administrées par le CIUSSS-EMTL.

16. ANNEXE

Annexe 1 – Guide d'accompagnement pour les gestionnaires

Annexe I : Guide d'accompagnement pour les gestionnaires

Contexte

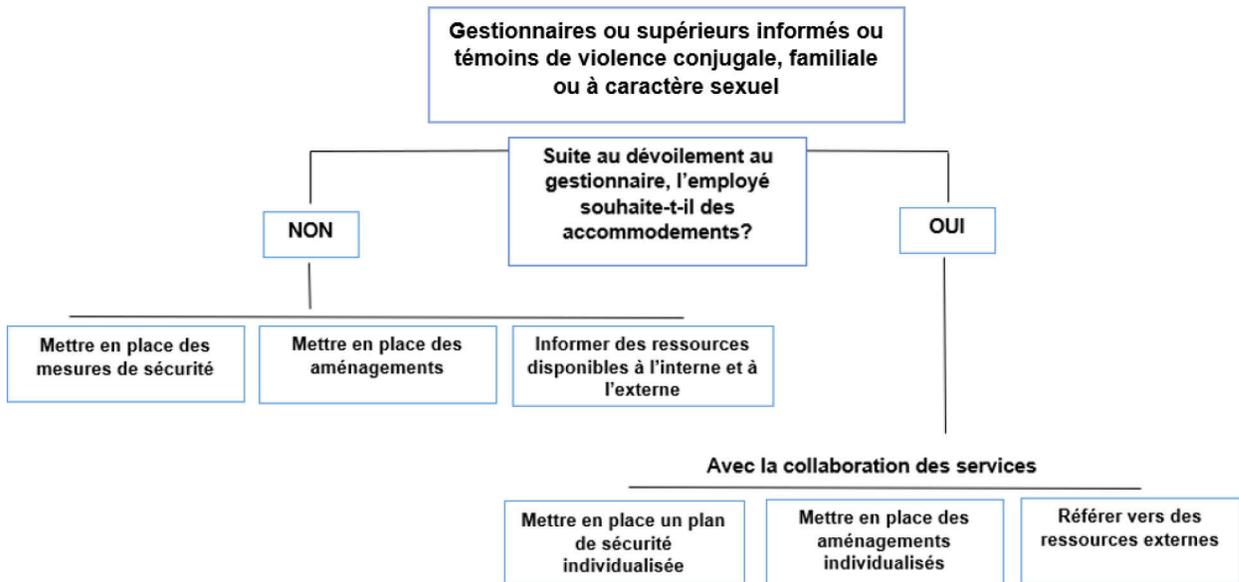
Le CIUSSS-EMTL détient une responsabilité concernant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail. En effet, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1) exige que l'employeur prenne les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses travailleurs. Il est donc tenu de prendre des mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux du travail à une situation de violence physique ou psychologique, lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence.

Ce guide a été développé pour accompagner les gestionnaires dans leur rôle en lien avec la *Procédure relative à la prévention et à la gestion de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail* (PRO-115).

Le gestionnaire est la personne la plus probable à recevoir des informations ou confidences à propos de son employé, directement ou de manière interposée. Puisqu'il a un rôle à jouer pour assurer la santé et la sécurité de ses employés et son équipe de travail, il est essentiel qu'il soit outillé à agir face à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail. Ce guide fournit les balises tant qu'à son rôle et celui du CIUSSS-EMTL face à une telle situation. Si le gestionnaire a besoin de soutien et d'accompagnement dans la mise en place des mesures, il peut communiquer avec la personne-ressource en violence conjugale :

Annie Courteau, conseillère clinique en matière de violence conjugale
Direction des services multidisciplinaires, volet des pratiques professionnelles
annie.courteau.cemtl@ssss.gouv.qc.ca
514-268-6442.

ARBRE DÉCISIONNEL



Même si l'employé ne souhaite pas des accommodements, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique et psychologique de ses travailleurs.

L'employé ne souhaite pas des accommodements : Malgré certains signes observés de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, ou certaines confidences de la victime, celle-ci n'est pas prête à la révéler dans son milieu de travail ni à demander des aménagements en lien avec ce qu'elle vit.

L'employé souhaite des accommodements : Quand la victime accepte de révéler de manière officielle la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel vécue, puis autorise à ce que des aménagements concrets soient faits dans son milieu de travail. Dans ce cas, l'employé doit aviser son gestionnaire. Le gestionnaire sera donc autorisé à communiquer les informations personnelles de l'employé avec son consentement auprès des services qui pourront établir des mesures d'accompagnement sécuritaires dans le milieu de travail (voir les exemples plus bas).

LE RÔLE DU GESTIONNAIRE

Face à une victime de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, le gestionnaire doit :

- Manifester de la sensibilité par rapport à la problématique ;
- Lui témoigner de la compréhension ;
- L'écouter activement ;
- Faire preuve de non-jugement par rapport à la situation et par rapport aux personnes impliquées ;
- Éviter de dénigrer l'auteur de violence, et dénoncer plutôt ses comportements ;
- Orienter vers les ressources internes de l'entreprise, comme un programme d'aide aux personnes salariées, et vers les ressources externes spécialisées ;
- Proposer des mesures particulières pour concilier son vécu de sa vie personnelle à sa vie professionnelle selon ses besoins spécifiques et selon la POL-009 : Promotion de la civilité, de la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail en vigueur dans le milieu de travail.
- Si un événement en lien avec ces types de violence se produit dans une installation du CIUSSS-EMTL, le gestionnaire doit remplir un formulaire Déclaration, enquête et analyse d'un événement accidentel ou d'une situation dangereuse et s'assurer du soutien aux témoins de l'événement en communiquant avec le Service des premiers soins psychologiques (PSP).

Que faire si le gestionnaire a un doute raisonnable de croire que quelqu'un dans son milieu de travail est exposé à cette violence, mais que la personne salariée ne veut pas lui dévoiler?

Il doit établir un contact et assurer la confidentialité de la discussion avec cette personne salariée :

- Préciser l'objectif de la discussion. « Mon intention est de te partager mes inquiétudes et de voir comment je peux soutenir » ;
- Nommer et valider mes perceptions et responsabilités. « J'ai vu ton conjoint à plusieurs reprises sur les lieux du travail dans les dernières semaines. Je m'inquiète pour toi. Est-ce que tout va bien ? » ;
- Inviter la personne salariée à parler de sa situation, si elle le souhaite ;
- Écoutez la personne et respecter ses décisions ;
- Assurer des mesures d'accommodement, si nécessaire ;
- Référer la personne vers les ressources spécialisées.

N'oubliez pas que...

- La personne salariée peut prendre la décision de se faire accompagner par son syndicat pour parler à son gestionnaire ;
- La violence peut être présente dans toutes les relations de couple, peu importe le niveau de revenu ou d'éducation, la religion, la race, la culture ou l'orientation sexuelle, etc. ;
- La personne salariée pourrait passer sous silence cette réalité intime, qu'elle sait être malsaine et dont il a honte ;
- La personne salariée pourrait banaliser et minimiser les agressions dont elle est victime ;
- La personne salariée pourrait vouloir préserver son image professionnelle, malgré la situation difficile ;
- Aucune pression ne doit être exercée sur la personne salariée pour qu'elle quitte la relation violente,
- Le gestionnaire qui reçoit la victime doit la référer aux **ressources externes spécialisées** et ne pas s'improviser intervenant ;
- Le gestionnaire pourra contacter la conseillère clinique en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel afin d'être accompagné dans son rôle auprès de la personne salariée ;
- La confidentialité est le caractère réservé d'une information dont l'accès est limité aux seules personnes autorisées par la victime à la connaître. Toutefois, en cas de danger imminent, il est essentiel d'appeler les autorités policières.

Source: *La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail - Trousse d'accompagnement.*
Site internet : <http://www.violenceconjugaleautravail.com>

LA SÉCURITÉ ET LES AMÉNAGEMENTS

Vivre une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel confronte les personnes victimes à des défis de taille. Par exemple, lorsqu'elles décident de quitter leur conjoint/e violent/e, de multiples démarches s'imposent, ce qui peut être difficilement conciliable avec les impératifs professionnels. Pour faciliter ce processus, le gestionnaire peut valider les besoins de la personne salariée concernée, lui présenter des mesures de sécurité et d'aménagements et voir lesquelles sont les mieux adaptées à sa situation.

Les mesures d'aménagement sont variées et peuvent évoluer en fonction des besoins des personnes victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Voici quelques exemples d'aménagements pouvant être mis en place par le gestionnaire :

- Autoriser l'utilisation du matériel du milieu de travail pour consulter les ressources d'aide ou obtenir de l'information sur la violence vécue ;
- Autoriser des congés pour permettre d'obtenir du soutien ou préparer son déménagement ;
- Permettre de rencontrer la police ou des intervenants (PAEF, maisons d'aide et d'hébergement, etc.) sur ses heures de travail ;
- Être indulgent lorsque les conséquences de la violence affectent la performance ou l'assiduité de la personne victime ;
- Permettre un retour au bureau si la personne est en télétravail ;
- Changer le numéro de poste téléphonique et/ou l'adresse courriel professionnelle ;
- Déplacer la personne de poste de travail (ex. : changer d'installation) ;
- Offrir des heures de travail flexibles ou modifier l'horaire de travail (ex. : modification des heures, modifications du quart de travail).

Sources :

- Milieu de travail alliés contre la violence conjugale. Site internet : <https://milieudetravailallies.com/agir/quelles-mesures-pour-lutter-contre-la-violence-conjugale-en-milieu-de-travail/>
- CNESST. Site internet : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>
- La violence conjugale, une responsabilité dans mon milieu de travail-Trousse d'accompagnement. Site internet : <http://www.violenceconjugaleautravail.com>

CONGÉS PRÉVUS POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE OU À CARACTÈRE SEXUEL

Deux jours d'absences payées

L'article 79.1 de LATMP prévoit 2 jours d'absence payés par année civile. Ils ne peuvent pas être reportés d'une année à l'autre ni remplacés par une indemnité. Ainsi, ces absences pourraient être prises par la banque de congés de maladie. Si la personne a épuisé sa banque de maladie, malheureusement elle ne pourra en bénéficier et pourra prendre entente avec son gestionnaire. Elle pourra aussi bénéficier des autres congés prévus par la convention collective.

Absence salaire de 26 semaines

La Loi sur les normes du travail prévoit l'instauration d'une absence sans salaire, d'une durée maximale de 26 semaines sur une période de 12 mois.

Code horaire

Afin d'assurer la confidentialité de la situation, il a été décidé que le code horaire indiqué doit être identique à celui d'un congé sans solde pour responsabilités familiales (RFss).

Rôle du gestionnaire

L'ensemble des jours ou semaines d'absence de l'employé doit être approuvé et géré par le gestionnaire.

Source : [CNESST, Congé pour les victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel.](#)

LES RESSOURCES SPÉCIALISÉES

Les ressources au CEMTL

- Programme d'aide aux employés et à la famille (**PAEF**) 1 800 361-2433
- Équipe des premiers soins psychologiques (**PSP**) 514 618-1426

Les ressources externes

PRÉVENTION DU SUICIDE	Tél. : 1 866 APPELLE (277-3553) Texto : 535353 Clavardage, informations et outils : Suicide.ca	
SOS VIOLENCE CONJUGALE	Site internet : https://sosviolenceconjugale.ca/fr Tél. : 1 800 363-9010 Services offerts : <ul style="list-style-type: none"> • Ligne d'écoute • Lien vers les ressources d'aide et d'hébergement • Informations et outils 	
CENTRE D'AIDE AUX VICTIMES D'ACTES CRIMINELS (CAVAC)	Site internet : https://cavac.qc.ca/ Tél. : 1 866 532-2822 Services offerts : <ul style="list-style-type: none"> • Intervention post-traumatique et psychosociale • Informations et accompagnement judiciaire • Information sur les droits et recours des victimes • Assistance technique • Orientation vers des ressources spécialisées 	
INDEMNISATION DES VICTIMES D'ACTES CRIMINELS (IVAC)	Site internet : https://www.ivac.qc.ca/Pages/default.aspx Tél. : 1 800 561-4822 Services offerts : Indemnisations pour le rétablissement physique et psychologique suivant un acte criminel	
REBÂTIR	Site internet : https://www.rebatir.ca/ Tél. : 1 833 732-2847 (1 833-REBATIR) Services offerts : Consultations juridiques sans frais (quatre heures sont offertes dans tous les domaines du droit)	
MAISON D'HÉBERGEMENT (Montréal)	MAISON GRISE DE MONTRÉAL 514 722-0009 info@laisongrise.org http://www.laisongrise.org	L'ARRÊT-SOURCE 514 383-2335 info@arretsource.org http://www.arretsource.org

	<p>AUBERGE SHALOM</p> <p>514 731-0833 infoaspf@videotron.ca http://www.aubergeshalom.org</p> <p>MAISON D'ANJOU (EST)</p> <p>514 353-9794 directionmha@videotron.ca</p> <p>TRANSIT 24</p> <p>514 383-4994 Transit24@sympatico.ca http://transit24inc.com/home.html</p> <p>MAISON DALAUZE</p> <p>1 866 619-4222 maisondalauze@videotron.ca http://www.maisondalauze.com</p>	<p>MAISON DE L'ANCRE</p> <p>514 374-5573 info@lesmaisonsdelancre.org http://www.lesmaisonsdelancre.org</p> <p>LE PARADOS</p> <p>514 637-3529 parados@leparados.ca http://www.leparados.ca</p> <p>INTER-VAL 1175</p> <p>514 933-8488 admin@inter-val.ca http://www.inter-val.ca</p> <p>Services offerts :</p> <ul style="list-style-type: none"> · Soutien téléphonique · 7 jours/7, 24 heures/24 · Consultation externe · Hébergement sécuritaire · Intervention individuelle, de groupe et jeunesse · Information, référence, soutien et accompagnement dans les démarches (logement, aide sociale, recours juridiques, etc.) · Défense des droits · Suivi post hébergement
<p>CENTRE D'AIDE ET DE LUTTE CONTRE LES AGRESSIONS À CARACTÈRE SEXUEL (CALACS TRÈVE POUR ELLES)</p>	<p>Site internet : https://trevepourelles.org/</p> <p>Tél. : 514-251-0323 info@trevepourelles.org</p> <p>Services offerts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aide directe et accompagnement des victimes et de leurs proches • Prévention, sensibilisation et formation • Concertation, mobilisation et défense des droits. 	
<p>À COEUR D'HOMME (Ressource pour homme ayant des comportements violents)</p>	<p>Site internet : https://www.acoeurdhomme.com/</p> <p>Tél. : 1 877 660-7799</p> <p>Services offerts :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prévention et sensibilisation • Intervention • Recherche • Représentation et soutien aux membres 	
<p>OPTION (Ressource pour les hommes ayant des comportements violents)</p>	<p>Site internet : info@optionalternative.org</p> <p>Tél. : 514 527-1657</p> <p>Services offerts :</p>	

	<ul style="list-style-type: none"> • Évaluation • Rencontre de sensibilisation et d'information • Psychothérapie individuelle ou de groupe • Formation et séminaire
SERVICE D'AIDE AU CONJOINT (Pour hommes en difficultés conjugales)	Site internet : https://www.serviceaideconjoints.org/fr/ Tél. : 514 384-6296 Services offerts : <ul style="list-style-type: none"> • Intervention de soutien et d'orientation • Rencontre de suivi individuel • Rencontre de groupe • Information juridique
PRO-GAM (Centre d'intervention et de recherche en violence conjugale et familiale) (Pour les hommes ayant des comportements violents)	Site internet : http://www.pro-gam.ca/ Tél. : 514 270-8462 Services offerts : <ul style="list-style-type: none"> • Psychothérapie • Recherche • Sensibilisation • Formation professionnelle

EXEMPLES

EXEMPLE 1 – La personne salariée ne souhaite pas avoir d’accommodements

Marie-Louise est cheffe de service en CHSLD. Une de ses infirmières, Sarah, est séparée depuis quelques mois. Sarah s’est confiée à Marie-Louise et à ses collègues sur la situation de violence qu’elle vit depuis sa séparation. Elle se sent harcelée par son ex-conjoint qui lui envoie des textos de façon abusive durant la journée et vient même l’attendre à la sortie du CHSLD. Sarah rapporte être très angoissée par cette situation et craint que le comportement de son ex-conjoint s’aggrave.

Marie-Louise aimerait mettre en place des mesures pour protéger Sarah sur les lieux de travail et la référer à des organismes venant en aide aux victimes de violence conjugale. Elle décide donc de la rencontrer pour aborder la situation. Sarah se montre touchée par l’aide proposée, mais ne veut contacter aucun organisme d’aide ni que Marie-Louise mette en place des mesures pour elle. Devant cette situation, Marie-Louise se demande comment elle doit agir comme employeur, car elle se sent impuissante.

Marie-Louise ne peut pas communiquer d’informations personnelles sans le consentement verbal ou écrit de Sarah. Marie-Louise pourrait :

- Mettre en place une procédure pour contrôler les allées et venues des visiteurs (par exemple, faire en sorte que les visiteurs puissent seulement accéder à l’établissement par une entrée principale surveillée) ;
- Proposer à Sarah de modifier son horaire de travail ;
- Inviter Sarah à s’informer auprès de ressources spécialisées sur le lieu de travail au moment qui lui convient ;
- Implanter toute autre mesure qui n’implique pas un partage de renseignements confidentiels à une autre personne.

Marie-Louise pourrait mentionner de nouveau à Sarah qu’elle est disponible si elle a besoin d’aide et lui fournir les références vers les organismes d’aide spécialisés en violence conjugale.

Si la situation s’aggravait et que Marie-Louise considérait qu’il existe un motif raisonnable de croire qu’il y a un risque sérieux de mort ou de blessures graves pour Sarah, les autres personnes salariées sur place ou pour d’autres personnes de son entourage, comme ses enfants, elle devrait appeler la police.

EXEMPLE 2 – La personne salariée souhaite avoir des accommodements

Jacques est chef de service au Service des finances. Depuis une semaine, il constate que l'ex-conjoint de Sylvie, une de ses salariées, se présente régulièrement à l'heure du dîner sur les lieux de travail. L'homme semble agressif envers elle et l'insulte devant ses collègues.

Devant cette situation et dans le souci de protéger sa salariée, Jacques décide de la rencontrer. Elle lui confie craindre son ex-conjoint, car il ne supporte pas la séparation. Elle craint même pour sa sécurité, car il lui a déjà fait des menaces de mort. Sylvie croit que son ex-conjoint se présentera à nouveau sur l'heure du dîner. Jacques aimerait l'aider et lui demande si elle accepte de l'aide en autorisant le CIUSSS-CEMTL à mettre en place des mesures individualisées en collaboration avec les autres services. Sylvie accepte l'aide et souhaite avoir des mesures d'accommodements. Jacques pourrait donc, avec son consentement :

- Mettre en place une procédure avec la sécurité pour contrôler les allées et venues de son ex conjoint (en fournissant une photo, par exemple);
- Déplacer le poste de travail de Sylvie;
- Modifier l'horaire de travail de Sylvie ;
- Permettre à Sylvie de rencontrer des intervenants sur ses heures de travail (un intervenant en suivi pour la violence conjugale);
- Faire une référence personnalisée avec l'autorisation de Sylvie au Service des premiers soins psychologiques (PSP);
- Autoriser des congés pour ses démarches, s'il y a lieu.

Si Jacques considérait qu'il existe un motif raisonnable de croire qu'il y a un risque sérieux de mort ou de blessures graves pour Sylvie ou les autres personnes salariées sur place, il devrait appeler la police.

