


POL 80-15

Politique favorisant la sensibilisation, la prévention et la protection contre les situations de violence physique et psychologique, incluant la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel
Direction Talent et culture


En vigueur : 12 octobre 2023	Approbation : Présidente-directrice-générale Conseil d'administration
Révisé le :	



POL 80-15 Politique favorisant la sensibilisation, la prévention et la protection contre les situations de violence physique et psychologique, incluant la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel

Table des matières

1.	Objet	4
2.	Champ d'application	5
3.	Définitions	5
3.1	Partenaire de vie :	5
3.2	Lieu de travail :	5
3.3	Membre de la famille :	5
3.4	Violence :	5
3.5	Violence conjugale :	6
3.6	Violence familiale :	6
3.7	Violence à caractère sexuel :	6
3.8	Violence physique :	6
3.9	Violence psychologique :	6
3.10	Personne mise en cause :	6
3.11	Plainte :	6
3.12	Processus informel :	6
3.13	Demande d'aide :	7
4.	Principes directeurs	7
4.1	L'exercice des responsabilités de gestion	7
4.2	La prévention des situations de Violence	7
4.3	La protection des personnes visées par une situation de Violence	7
5.	Rôles et responsabilités de l'employeur	7
5.1	La Société s'engage.....	7
5.2	La direction générale de la Société.....	8
5.3	La Société s'engage à prendre les moyens	8
5.4	La Société s'engage à répondre efficacement	9
6.	Responsabilités des gestionnaires	9
6.1	Toute personne qui a des raisons de croire	9
6.2	Tout gestionnaire se doit d'agir	9
6.3	Toute personne en autorité qui est informée.....	10
7.	Responsabilités du personnel	10



7.1	Tout membre du personnel	10
7.2	Tous les membres du personnel ont la responsabilité	10
7.3	Tous les membres du personnel doivent respecter.....	10
7.4	Tout membre du personnel qui est témoin	10
7.5	Tout membre du personnel est encouragé.....	10
8.	Demande d'aide	10
8.1	Lorsqu'un membre du personnel demande de l'aide	10
8.2	La Société invite.....	10
9.	Modes de signalement	10
9.1	Considérant les enjeux pour la santé et la sécurité des victimes	10
9.2	Tout signalement de situation de Violence peut être porté à l'attention .	11
9.3	La Société met à la disposition des membres	11
10.	Processus informel	11
10.1	Dans la mesure du possible	11
10.2	Si cette première intervention n'est pas possible	11
11.	Processus formel	12
11.1	Plainte en Violence:	12
11.2	Analyse de recevabilité :	12
11.3	Plainte recevable :.....	12
12.	Sanction	13
13.	Contestation	13
14.	Conséquence	13
15.	Confidentialité	13
16.	Ressources externes	14
	Annexe I : Formulaire de plainte	16



1. Objet

La Société du Palais des congrès de Montréal (ci-après la « Société »), en conformité avec son engagement de maintenir un environnement de travail sain qui repose sur la confiance et le respect, a établi la présente politique favorisant la sensibilisation, la prévention et la protection contre les situations de violence physique et psychologique, incluant la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel (ci-après la « Politique ») par rapport aux violences de tout genre qui peuvent survenir en milieu de travail ou qui sont reliées au travail, incluant la violence à caractère sexuel. Cette Politique vise également la violence conjugale et familiale. Dans ces derniers cas, l'employeur s'engage à offrir l'accompagnement nécessaire aux personnes aux prises avec de telles situations lorsque le ou la Partenaire de vie ou le Membre de la famille n'est pas un employé de la Société.


Cette Politique s'inscrit dans une réalité où les enjeux liés à la violence sont d'autant plus omniprésents et peuvent avoir un impact concret sur notre environnement de travail. L'avènement du télétravail ou du mode hybride pendant la pandémie de COVID-19 a ouvert la porte à une hausse considérable de cas de violence conjugale ou familiale.

La Société condamne toute situation de violence dans son milieu de travail. Ainsi, les situations de violence physique et psychologique – incluant la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel – sont totalement inacceptables et prohibées.

La présente Politique vise donc à favoriser le maintien d'un milieu de travail sain et exempt de toute forme de violence afin de protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que leur dignité. Plus précisément, la Société s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection des membres de son personnel exposés sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

La Politique établit les actions qui doivent être posées dans le milieu de travail en vue de prévenir ou d'éliminer les situations de violence, offre de l'accompagnement et prévoit des mécanismes de traitement des signalements et des Plaintes pour toute personne et victime. Cette Politique se veut également un complément et un cadre, le cas échéant, pour toute disposition pouvant être contenue aux conventions collectives applicables au personnel syndiqué.

La Société veut contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation de son personnel pour prévenir les comportements violents.



2. Champ d'application

La présente Politique s'applique au Lieu de travail à tous les membres du personnel de la Société, y compris les gestionnaires, le personnel syndiqué, non syndiqué et le personnel contractuel.

La présente Politique s'applique aux situations de Violence physique et psychologique se déroulant à l'intérieur ou à l'extérieur des lieux de travail, durant ou après les heures normales de travail, et ce, pourvu qu'elles se produisent dans le cadre de situations reliées au travail.

Pour ce qui est la Violence conjugale et familiale, considérant la nature et le contexte propres à ces situations, la présente Politique a une portée limitée. Toutefois, un processus d'accompagnement est mis à la disposition des membres du personnel. Ainsi, un(e) employé(e) exposé(e) à une telle Violence pourra bénéficier de la procédure de Plainte informelle ou formelle, à moins que la Personne mise en cause soit également à l'emploi de la Société.

3. Définitions

3.1 Partenaire de vie :

Un ou une partenaire de vie désigne une personne en couple avec une ou des autres.

3.2 Lieu de travail :

Un établissement de l'employeur, d'une entreprise sous-traitante ou d'un(e) collaborateur(-trice), ou la résidence de l'employé(e) dans un contexte de télétravail.

3.3 Membre de la famille :

Toute personne unie par un lien de parenté, d'alliance ou de filiation.

3.4 Violence :

L'utilisation de force ou de pouvoir – physique ou psychique – pour contraindre, dominer, détruire ou endommager. Elle implique des coups, des paroles, des blessures ou des menaces, ou encore la destruction de biens humains, d'éléments naturels ou matériels. Elle comprend toutes formes de violence telles que la Violence conjugale, la Violence familiale, la Violence à caractère sexuel, la Violence physique ou psychologique.



3.5 Violence conjugale :

Violence exercée par l'un des partenaires de vie sur l'autre, au sein d'un couple, s'inscrivant dans un rapport de domination et se distinguant par des disputes conjugales.

3.6 Violence familiale :

Violence exercée par un membre de sa famille sur un autre membre de sa famille.

3.7 Violence à caractère sexuel :

Violence qui se caractérise par toute inconduite de nature sexuelle qui porte atteinte à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne sans son consentement. Cette Violence peut notamment se manifester par des gestes, des paroles, un comportement ou une attitude.

3.8 Violence physique :

L'utilisation de force contre une personne avec pour intention et/ou conséquence une souffrance physique et/ou psychologique (p. ex. : douleurs, blessures corporelles, etc.).

3.9 Violence psychologique :

Une forme de Violence utilisée pour avoir ou maintenir le contrôle d'une personne. Elle porte généralement atteinte à l'intégrité psychologique d'une personne sans nécessairement avoir recours à une force physique. Elle peut se manifester de différentes façons : l'isolement, la manipulation, le dénigrement, le rabaissement, les menaces, le chantage, le silence, etc.

3.10 Personne mise en cause :

Personne qui est visée par une plainte ou une procédure prévue à la présente Politique.

3.11 Plainte :

Dénonciation formelle par une personne qui se considère comme victime d'une situation visée par la présente Politique.

3.12 Processus informel :

Dénonciation informelle relativement à une situation visée par la présente Politique.



3.13 Demande d'aide :


Processus par lequel une personne qui se croit victime de Violence – causée par une personne qui n'est pas l'emploi de la Société – sollicite le soutien et l'accompagnement de la Société.


4. Principes directeurs

- 4.1 L'exercice des responsabilités de gestion – telles que la répartition des tâches ou de la charge de travail, le contrôle de l'assiduité, les exigences de rendement et l'imposition de mesures administratives ou disciplinaires qui sont associées à des responsabilités de gestion – ne constitue pas des situations de Violence.
- 4.2 La prévention des situations de Violence est la responsabilité de toutes et de tous. Les membres du personnel doivent adopter et promouvoir une conduite intègre et respectueuse favorisant un climat de travail sain et sécuritaire.
- 4.3 La protection des personnes visées par une situation de Violence est également l'affaire de toutes et de tous. Les membres du personnel qui ont connaissance qu'un(e) collègue est victime d'une situation de Violence doivent le porter à l'attention de la personne responsable afin que les mesures appropriées soient prises pour maîtriser la situation.

5. Rôles et responsabilités de l'employeur


- 5.1 La Société s'engage à ne tolérer aucune situation de Violence, quelle que soit sa forme au sein de son organisation, à savoir :
 - Par des gestionnaires envers le personnel et vice-versa;
 - Entre des collègues;
 - De la part de toute personne qui lui est associée : représentant(e), clientèle, fournisseur, Partenaire de vie, Membre de la famille ou autres.

- 
- 5.2 La **direction générale** de la Société désigne la personne responsable et en informe les membres du personnel ainsi que toute personne visée par la Politique. À la date de l'adoption de la présente Politique, les membres du personnel de la direction **talent et culture sont désignés pour agir comme personne responsable** de l'application de la présente Politique.
- 5.3 La Société s'engage à prendre les moyens humainement logiques et raisonnables pour :
- Offrir un milieu de travail exempt de toute forme de Violence afin de protéger la dignité des personnes ainsi que leur intégrité physique et psychologique;
 - Promouvoir des comportements modèles basés sur le respect des individus;
 - Sensibiliser et former les gestionnaires et le personnel de façon à ce qu'ils ne commettent aucun acte et n'adoptent aucun comportement de nature violente;
 - Sensibiliser et former les gestionnaires et le personnel de façon à ce qu'ils reconnaissent les signes d'une personne victime de Violence;
 - Afficher dans son établissement et mettre à la disposition de son personnel les coordonnées de ressources externes pouvant venir en aide aux personnes aux prises avec des problèmes de Violence;
 - Mettre en place des mécanismes de signalement permettant aux personnes victimes de Violence d'alerter l'employeur en toute sécurité;
 - Explorer diverses options pour assurer la sécurité de la personne victime, entre autres : le déplacement de l'espace de travail; l'accompagnement à l'entrée et à la sortie de l'édifice; les moyens à mettre en place pour diminuer l'impact du harcèlement effectué par le biais de différents moyens technologiques, etc.;
 - Faciliter l'accessibilité à la Politique à l'ensemble du personnel via son intranet et d'autres moyens de communication en place.

- 
- 5.4 La Société s'engage à répondre efficacement et rapidement aux problèmes de Violence constatés ou portés à l'attention de la direction en :
- Permettant l'utilisation d'une procédure claire de traitement des Plaintes et des signalements;
 - Offrant le soutien adéquat et les ressources nécessaires aux personnes aux prises avec une situation de Violence, en prenant toutes les mesures dissuasives possibles pour que cesse la Violence, et en apportant – le cas échéant – les correctifs qui s'imposent;
 - S'assurant que tous les renseignements relatifs à une Plainte ainsi que l'identité des personnes impliquées sont traités confidentiellement par toutes les parties concernées, sauf dans les cas suivants : si ces renseignements sont nécessaires au traitement d'une Plainte, à la conduite d'une enquête ou à l'imposition de mesures disciplinaires; s'il existe un risque sérieux et immédiat mettant en péril la santé et la sécurité de la personne plaignante, d'un membre de sa famille ou autres; s'il s'agit d'une infraction criminelle ou pénale;
 - S'assurant qu'un membre du personnel qui, pour des motifs valables, dépose un signalement ou une Plainte de Violence ne peut faire l'objet de mesures de représailles et ne doit en aucun temps subir un préjudice professionnel. À ce titre, tout membre du personnel qui aurait commis des actes de représailles envers la personne plaignante pourra faire l'objet de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement.

6. Responsabilités des gestionnaires

- 6.1 Toute personne qui a des raisons de croire qu'un membre du personnel est victime de Violence a le devoir de communiquer cette information selon le processus établi dans la présente Politique.
- 6.2 Tout gestionnaire se doit d'agir dans la plus grande prudence et discrétion dans la gestion et le traitement d'une situation de Violence.

- 
- 6.3 Toute personne en autorité qui est informée d'une situation de Violence doit prendre les moyens raisonnables pour la faire cesser.

7. Responsabilités du personnel


- 7.1 Tout membre du personnel qui estime être victime de Violence a le droit d'être protégé par un mécanisme de recours approprié.
- 7.2 Tous les membres du personnel ont la responsabilité d'adopter un comportement respectueux et exempt de Violence.
- 7.3 Tous les membres du personnel doivent respecter les personnes dans le cadre de leur travail et participer aux mécanismes mis en place par l'employeur pour prévenir et faire cesser les situations de Violence.
- 7.4 Tout membre du personnel qui est témoin d'une situation de Violence doit procéder avec prudence et discrétion dans le traitement de son signalement.
- 7.5 Tout membre du personnel est encouragé à signaler toute situation de Violence à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur à l'article 5.2 de la Politique advenant le cas où il en est témoin.

8. Demande d'aide

- 8.1 Lorsqu'un membre du personnel demande de l'aide en vertu de la présente section, la Société s'engage à offrir tout l'accompagnement et le soutien nécessaires afin d'aider cette personne à surmonter la situation de Violence à laquelle elle est exposée.
- 8.2 La Société invite notamment les personnes qui se croient victimes de Violence à recourir aux ressources externes adaptées à leur situation qui sont disponibles à la section 16 de la présente Politique.

9. Modes de signalement

- 9.1 Considérant les enjeux pour la santé et la sécurité des victimes que présentent les situations de Violence, il est primordial pour la Société que ces situations soient traitées avec la plus grande vigilance et confidentialité.

- 
- 9.2 Tout signalement de situation de Violence peut être porté à l'attention d'un gestionnaire, à l'une des personnes responsables désignées par l'employeur à l'article 5.2 de la Politique ou d'un(e) collègue de travail de confiance.
- 9.3 La Société met à la disposition des membres du personnel un formulaire électronique qui sera disponible via la plateforme Vecteur. Ainsi, toute personne qui a connaissance qu'un(e) collègue vit de la Violence pourra le signaler tout en demeurant anonyme si elle le souhaite. Sur le formulaire de signalement, elle devra minimalement indiquer le prénom et le nom de la victime ainsi qu'un bref résumé de la situation qui lui a été rapportée. Les informations inscrites dans ce formulaire seront lues uniquement par l'une des personnes responsables désignées par l'employeur à l'article 5.2 de la Politique.

10. Processus informel

- 10.1 Dans la mesure du possible – et lorsque cela ne présente aucun danger pour sa sécurité –, la personne qui se croit victime de Violence de tout genre qui peut survenir en milieu de travail ou qui est reliée au travail, exercée par un(e) collègue de travail, devrait d'abord informer la personne présumée violente que son comportement est indésirable et que celle-ci doit y mettre fin.
- 10.2 Si cette première intervention n'est pas possible pour quelque raison que ce soit, ou si la Violence se poursuit, la personne devrait signaler la situation à la personne responsable, afin que soient identifiés les comportements problématiques et les moyens requis :
- Toute personne impliquée dans une situation problématique ou qui se croit victime de Violence, telle que définie dans la présente Politique, peut – avant de déposer une Plainte formelle – s'adresser à la personne responsable afin d'obtenir son assistance dans la recherche d'une solution satisfaisante pour toutes les parties impliquées;
 - La personne responsable doit garder les renseignements confidentiels;
 - Dans le cas d'allégation de Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, si cette intervention ne permet pas de résoudre la situation, la personne peut déposer une Plainte selon la procédure formelle prévue à la présente Politique.



11. Processus formel

11.1 Plainte en Violence:

- Une personne victime de Violence peut recourir au processus formel uniquement lorsque la personne présumée violente est également à l'emploi de la Société;
- La personne qui désire soumettre une Plainte formelle doit la transmettre par écrit à la personne responsable en décrivant les faits en lien avec les situations perçues comme étant de la Violence ;
- Sous réserve de situations présentant des enjeux qui peuvent se présenter pour la sécurité de la personne plaignante et de la victime, le dépôt de la Plainte entraîne l'autorisation pleine et entière d'en communiquer le contenu, de divulguer l'identité du ou des signataires à la personne visée, ainsi qu'à toute autre personne concernée par le traitement de la Plainte.


11.2 Analyse de recevabilité :

Lorsqu'une Plainte formelle est déposée, l'une des personnes responsables désignées par l'employeur à l'article 5.2 de la Politique doit procéder à une analyse de recevabilité afin de vérifier si les faits allégués peuvent raisonnablement être considérés comme étant de la Violence ou s'il s'agit d'une Plainte frivole ou liée à un conflit interpersonnel.

11.3 Plainte recevable :

Lorsque l'analyse de recevabilité conclut que les éléments reprochés constituent une situation pouvant être de la Violence, la personne responsable mandate un tiers afin de procéder à une enquête visant à déterminer si la Plainte est bien fondée. La tenue de l'enquête doit être faite avec prudence et diligence. La personne mandatée doit faire un rapport à la personne responsable.

Ce rapport porte sur le bien-fondé de la Plainte et peut comprendre une recommandation quant à la sanction à imposer, le cas échéant.



Si les allégations s'avèrent exactes, la personne responsable prend les mesures nécessaires pour faire cesser la situation de Violence.

La personne responsable doit s'assurer que les suites appropriées au rapport ont été données dans les meilleurs délais.

12. Sanction

Lorsque la Plainte est bien fondée, les sanctions peuvent être de nature disciplinaire ou administrative, ou une combinaison des deux. La nature de la ou des mesures correctives s'impose en fonction notamment de la gravité du comportement prohibé et autre circonstance pertinente.

13. Contestation

La décision prise par la Société peut être contestée selon la procédure de grief pour le personnel syndiqué ou selon les recours prévus en vertu des lois applicables pour le personnel non syndiqué.

14. Conséquence

Les personnes qui se prévalent de bonne foi de la présente Politique ne feront l'objet d'aucunes représailles. Il en est de même en ce qui concerne les témoins. Cependant, une Plainte jugée frivole ou de mauvaise foi, qui est déposée dans le but de nuire, sera considérée comme une violation de la présente Politique et entraînera des sanctions à l'égard de son auteur, dont notamment une demande de remboursement des frais engagés pour le traitement de la Plainte. Dans ce contexte, la personne plaignante s'expose aussi à des mesures disciplinaires ou à des mesures administratives, et il en sera fait état à son dossier.

15. Confidentialité

Les dossiers de Violence sont strictement confidentiels et doivent être traités de manière à en respecter le caractère confidentiel.


Toute personne (plaignant[e], Personne mise en cause, témoin, collègue ou gestionnaire) au courant de la situation doit faire preuve de discrétion et éviter d'émettre des commentaires ou de porter des jugements pouvant discréditer toute personne impliquée.



16. Ressources externes

Nous avons répertorié une liste de ressources externes pour venir en aide aux membres du personnel exposés à des situations de Violence :

- **Pour les victimes de Violence :**
 - Urgence : composez le 911;
 - SOS Violence conjugale : 1 800 363-9010 (ou par texto : 438 601-1211);
 - CISSS et CIUSSS partout au Québec : sante.gouv.qc.ca/repertoire-ressources/votre-cisss-ciuss;
 - Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC) : cavac.qc.ca;
 - Interligne (**LGBTQ+**) : 514 866-010 ou 1 888 505-1010 (ou par texto : 1 888 505-1010) et clavardage aide@inteeligne.co
 - Services juridiques abordables :
 - Juripop : juripop.org/jai-besoin-dun-avocat ou 1 855 587-4767;
 - Centres de justice de proximité : justicedeproximite.qc.ca;
 - Commission des services juridiques : csj.qc.ca;
 - Autres services juridiques :
 - Barreau du Québec : barreau.qc.ca/fr/bottin-des-avocats.
- **Pour les femmes victimes de Violence :**
 - Coordonnées des maisons d'aide et d'hébergement partout au Québec :
 - maisons-femmes.qc.ca/maisons-membres;
 - alliancemh2.org/maisons-membres/emplacements.
- **Pour les hommes victimes de Violence conjugale :**
 - Aide aux hommes en difficultés conjugales : serviceaideconjoint.org.



Bien que les personnes violentes ne soient pas toutes des hommes, voici des ressources pour les hommes qui seraient violents et qui voudraient recevoir de l'aide :

- Organismes d'aide aux hommes en difficulté au Québec : quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violence-conjugale/organismes-aide-hommes-en-difficulte;
- À cœur d'homme : acoeurdhomme.com.



Annexe I : Formulaire de plainte

POLITIQUE FAVORISANT LA SENSIBILISATION, LA PRÉVENTION ET LA PROTECTION CONTRE LES SITUATIONS DE VIOLENCE PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE, INCLUANT LA VIOLENCE CONJUGALE, FAMILIALE ET À CARACTÈRE SEXUEL

Par la présente, je désire porter plainte contre :

Nom(s) de la (des) personne(s) faisant l'objet de la plainte

Fonction(s) ou statut(s)

Événements

Date : _____ Heure : _____

Lieu : _____

Est-ce le 1^{er} événement? Oui Non Fréquence : _____

Date(s) : _____

Description la plus exacte possible des faits

(Si l'espace est insuffisant, ajouter des lignes au tableau précédent.)

Compte tenu de ces événements, je considère que je suis victime de Violence.

Nom complet de la personne plaignante : _____

Signature : _____ Date : _____