



*La mission du
Conseil des
Abénakis d'Odanak
consiste
à assurer la
représentation des
membres de la
communauté des
Abénakis d'Odanak
et à favoriser la
préservation de leur
identité, leur culture
et leur qualité de vie.
Pour ce faire, le
Conseil vise la
dispense de
services de
première qualité aux
jeunes, aux aînés et
à toute la
communauté, à la
mesure des
ressources de la
bande.*

Politique en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel au travail

Adoptée le 15 janvier 2024
Entrée en vigueur le 15 janvier 2024
Selon le procès-verbal de la rencontre du Conseil du 15
janvier 2024

1. Préambule

CONSIDÉRANT que la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel est inacceptable.

CONSIDÉRANT que le *Code canadien du travail* prévoit que l'employeur a l'obligation générale de veiller, sur les lieux de travail, à la protection des membres du personnel en matière de santé et de sécurité au travail y incluant la prévention du harcèlement et la violence.

CONSIDÉRANT que selon le *Code canadien du travail* (art.122(1)), harcèlement et violence signifient « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire. » - la violence conjugale y étant indiqué comme un facteur externe.

CONSIDÉRANT que la présente politique s'arrime avec la *Politique de prévention du harcèlement et de la violence au travail* de l'employeur.

CONSIDÉRANT que la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST 51(16)) oblige les employeurs à protéger les membres du personnel exposés sur les lieux de travail à de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel. Depuis le 6 octobre 2021, la LSST explicite que la résidence ou le domicile est un lieu de travail lorsqu'il y a télétravail.

2. Fondement

Le Conseil des Abénakis d'Odanak (ci-après aussi appelé « le Conseil ») désire, par l'entremise de cette politique, instaurer une ligne de conduite claire afin que chaque membre du personnel ait le droit de travailler dans un environnement sans violence. De plus, chaque membre du personnel est encouragé à chercher de l'aide en lien avec une situation de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, même si celle-ci s'exerce en dehors du milieu de travail.

3. Objectifs

Le Conseil a le devoir de protéger la santé et la sécurité des membres du personnel et d'assurer la sécurité de ses opérations. En conformité avec ces obligations, il instaure la présente politique afin de maintenir un milieu de travail sans violence. Il souhaite aussi s'engager à traiter et faire le suivi des situations avec respect, confidentialité et diligence. Le Conseil souhaite assurer un climat de confiance et propice à ce que les membres du personnel victimes informent le Conseil et demandent de l'aide.

4. Définitions¹

- **Violence conjugale** : La violence conjugale est celle qui survient entre 2 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.
- **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.
- **Violence à caractère 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 de femmes et d'hommes, qui n'est pas bienvenu, est déraisonnable et offense la personne.
- **Les différentes formes de violence** : Les formes de violence peuvent être de nature psychologique, physique, verbale, sexuelle ou économique.

5. L'ENGAGEMENT

PAR CONSÉQUENT, le Conseil s'engage à mettre en œuvre plusieurs mesures pour assurer la santé et sécurité des membres du personnel exposés à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

5.1 Sensibilisation des membres du personnel

- Diffuser à l'ensemble du personnel, directrices et directeurs et responsable des ressources humaines une déclaration énonçant notre opposition à tout acte de violence, y compris la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- Encourager les membres du personnel à se confier s'ils sont victimes de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- Afficher dans des endroits visibles et accessibles au personnel, une copie de la politique de travail en matière de violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel;
- 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.

5.2 Procédure en cas de signalement

- Les membres du personnel sont invités à acheminer les signalements au courriel suivant : aide@caodanak.com
- L'accès à ce courriel est limité à la direction générale adjointe – responsable des ressources humaines au Conseil des Abénakis d'Odanak et à l'agent de prévention en violence conjugale au Corps de Police des Abénakis.

¹ Source : <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/identifier-corriger-risques/liste-informations-prevention/violence-conjugale-familiale-caractere-sexuel>

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

5.3 Santé et sécurité en milieu de travail

- Nous chercherons à éliminer toute possibilité de violence conjugale 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 le Comité sur la santé et la sécurité au travail (SST), nous procéderons à un recensement des risques liés à la violence conjugale dans le milieu de travail et les environs, et nous adopterons des mesures visant à atténuer ces risques.
- De concert avec le Comité SST, nous réviserons sur une base régulière le recensement des risques liés à la violence conjugale et les mesures préventives adoptées pour les atténuer sur les lieux de travail.
- Nous offrirons des moyens raisonnables de soutenir les victimes de violence conjugale et de les aider à élaborer et à mettre en œuvre des plans de sécurité individuels en milieu de travail.
- Nous dirigerons les membres du personnel 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.
- Nous dirigerons les membres du personnel auteurs de violence vers les ressources appropriées.
- Nous appliquerons toute ordonnance du tribunal, en particulier les ordonnances interdisant à la personne auteure de la violence de se rendre au lieu de travail du membre du personnel.
- Nous aurons 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.
- Nous explorerons des options pour assurer la sécurité du membre du personnel victime, entre autres : le déplacement de l'espace de travail, l'accompagnement à l'entrée et la sortie de l'édifice, les moyens à mettre en place pour diminuer l'impact du harcèlement effectué par le moyen de différents moyens technologiques, etc.

5.4 Politiques de soutien non discriminatoires

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

5.5 Formation

- Nous offrirons régulièrement aux directrices et directeurs, aux responsables des ressources humaines et de la sécurité une formation portant sur la violence conjugale et ses effets sur le milieu de travail.
- Nous offrirons aux membres du personnel 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.

5.6 Violence familiale

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

5.7 Responsabilité par rapport à la politique

- Nous verrons à ce que les directrices et directeurs et responsables des ressources humaines appliquent la présente politique et en distribuent des copies 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 la direction générale adjointe – responsable des ressources humaines au Conseil des Abénakis d'Odanak. Nous ne resterons pas indifférents à vos préoccupations.

Nous croyons avoir la responsabilité d'aider à prévenir la violence conjugale en milieu de travail, contribuant ainsi à bâtir une société plus sécuritaire.