

PAR COURRIEL

Québec, le 23 juillet 2024



N/Réf. : 91503

Objet : Votre demande d'accès aux documents



Nous donnons suite à votre demande d'accès, reçue le 18 juin dernier, laquelle est ainsi libellée :

« Nous souhaitons obtenir : un ou des documents qui contiennent des informations sur les formations ou autres activités (ateliers, etc.) qui portent sur la violence conjugale, offertes ou organisées par le Conseil du Trésor. »

Vous trouverez ci-joint les documents détenus par le Secrétariat du Conseil du trésor concernant votre demande pour la période 2023-2024. Nous vous indiquons toutefois qu'un renseignement a été caviardé sur un de ces documents, et ce, en vertu des articles 53 et 54 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1).

Nous vous indiquons que vous pouvez demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision. Vous trouverez en pièces jointes une note explicative concernant l'exercice de ce recours ainsi que le libellé des articles précités.

Veuillez agréer, [redacted], nos salutations distinguées.

Original signé

Maxime Perreault
Responsable de l'accès aux documents et
de la protection des renseignements personnels

p. j.



COMMUNIQUÉ

ENVOI PAR COURRIEL

DESTINATAIRES : Présidentes et présidents des organisations syndicales

EXPÉDITEUR : M. Alexandre Hubert
Secrétaire associé

DATE : Le 15 septembre 2023

OBJET : Conférence de sensibilisation : *La violence conjugale en milieu de travail*

Comme vous le savez, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail édicte de nouvelles obligations pour les employeurs en matière de prévention. Parmi celles-ci se trouve l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'une travailleuse ou d'un travailleur exposé sur les lieux du travail à une situation de violence, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

Depuis les nouvelles obligations légales à l'endroit de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) a soutenu les directions des ressources humaines (DRH) à différents égards, notamment dans l'accompagnement des personnes répondantes en la matière ainsi que dans la sensibilisation des gestionnaires.

Pour faire un pas de plus face à cet enjeu collectif, le SCT a initié une campagne gouvernementale en la matière en offrant la possibilité aux DRH de diffuser des messages ciblés à l'intention du personnel afin de le sensibiliser à la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel, à son rôle et aux ressources disponibles en cas de besoin et contribuer ainsi, au développement d'une culture de bienveillance dans les milieux de travail. Dans le cadre de cette campagne, une conférence de sensibilisation, intitulée *La violence conjugale en milieu de travail*, sera offerte à l'ensemble du personnel de la fonction publique le 19 octobre prochain.

L'occasion d'écouter cette même conférence vous est offerte, avant qu'elle ne soit présentée au personnel des DRH. Cette conférence aura lieu le 5 octobre 2023 de 9 h 30 à 11 h par l'intermédiaire de la plateforme Teams. Les conseillers en relations professionnelles de la Direction des relations professionnelles et de la négociation du SCT y participeront également.

... 2

Le choix des représentants syndicaux qui assisteront à ce webinaire est laissé à votre discrétion. Ces derniers pourront se joindre à la conférence en cliquant sur le lien suivant : [Cliquez ici pour rejoindre la réunion](#)

Pour toute question relative à ce webinaire, vous pouvez communiquer avec madame Marika Rouleau à la Direction principale de la santé des personnes et de l'éthique : marika.rouleau@sct.gouv.qc.ca

Je vous prie de recevoir l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Le secrétaire associé,



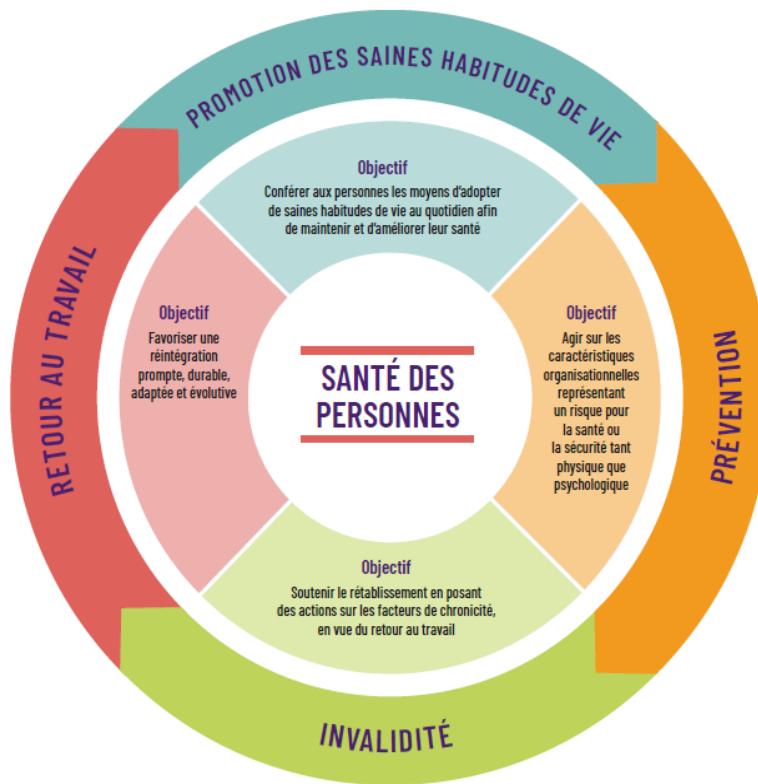
Alexandre Hubert

La violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel en milieu de travail

**Atelier de sensibilisation à
l'intention des gestionnaires**



Vision globale en santé des personnes



PRÉVENTION

Objectif : Agir sur les caractéristiques organisationnelles représentant un risque pour la santé ou la sécurité tant physique que psychologique

Violence conjugale et travail: Rôles des différents acteurs

- Équipe de la santé des personnes
 - Orientations gouvernementales SST
 - Coordination du Réseau des répondants en violence conjugale
- DRH des M/O
 - Opérationnalisation
- Équipe service d'aide aux employés – PAE du SCT
 - Atelier de sensibilisation à l'intention des gestionnaires portant sur la violence conjugale en milieu de travail
 - Développement du savoir-être des gestionnaires
- Pour les autres rôles
 - Voir le document ***Prise en charge des situations de violence conjugale en milieu de travail***

Plan de présentation

4

1. Introduction – Obligation de l'employeur
2. Comprendre la dynamique de la violence conjugale, familiale et à caractère sexuel
3. Dépister la présence de violence conjugale dans le milieu de travail
4. Intervenir – le rôle du gestionnaire
5. Références et outils d'intervention

Violence conjugale et milieux de travail

Loi modernisant le régime de santé et sécurité du travail - octobre 2021

Ajout d'une nouvelle obligation aux obligations générales des employeurs, soit:

- « prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.
[...] dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. ». (LSST, article 51 paragraphe 16°)
- Vous référer à votre Politique interne ou consulter le document informatif : **Prise en charge des situations de violence conjugale en milieu de travail**

Responsabilité du milieu de travail

Les représentants des employeurs, notamment les gestionnaires, doivent :

- S'assurer que les établissements sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du personnel;
- S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et protègent la santé des employés (ex. : permettre à une victime de violence conjugale un retour au bureau si elle est en télétravail);
- Utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, corriger et contrôler les risques de violence en milieu de travail (inclusion au programme de prévention);
- Informer adéquatement les travailleurs sur les risques liés à la violence, dont la violence conjugale.

Violence conjugale - CNESST

7

«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** »

Définition de la CNESST inspirée du
Rapport québécois sur la violence et la santé de l'INSPQ

Les victimes

8

- Subie par les deux sexes, la violence conjugale touche **majoritairement les femmes**, peu importe leur culture, statut social ou revenu. Elle peut aussi toucher les hommes et les personnes de la communauté LGBTQ+.
- «Exposition à la violence conjugale : lorsque l'enfant est exposé, directement ou indirectement, à de la violence entre ses parents ou entre l'un de ses parents et une personne avec qui il a une relation intime, incluant en contexte post séparation, notamment lorsque l'enfant en est témoin ou lorsqu'il évolue dans un climat de peur ou de tension, et que cette exposition est de nature à lui causer un préjudice. »

(Article 38c.1 de la Loi sur la protection de la jeunesse, modifié 26 avril 2023)

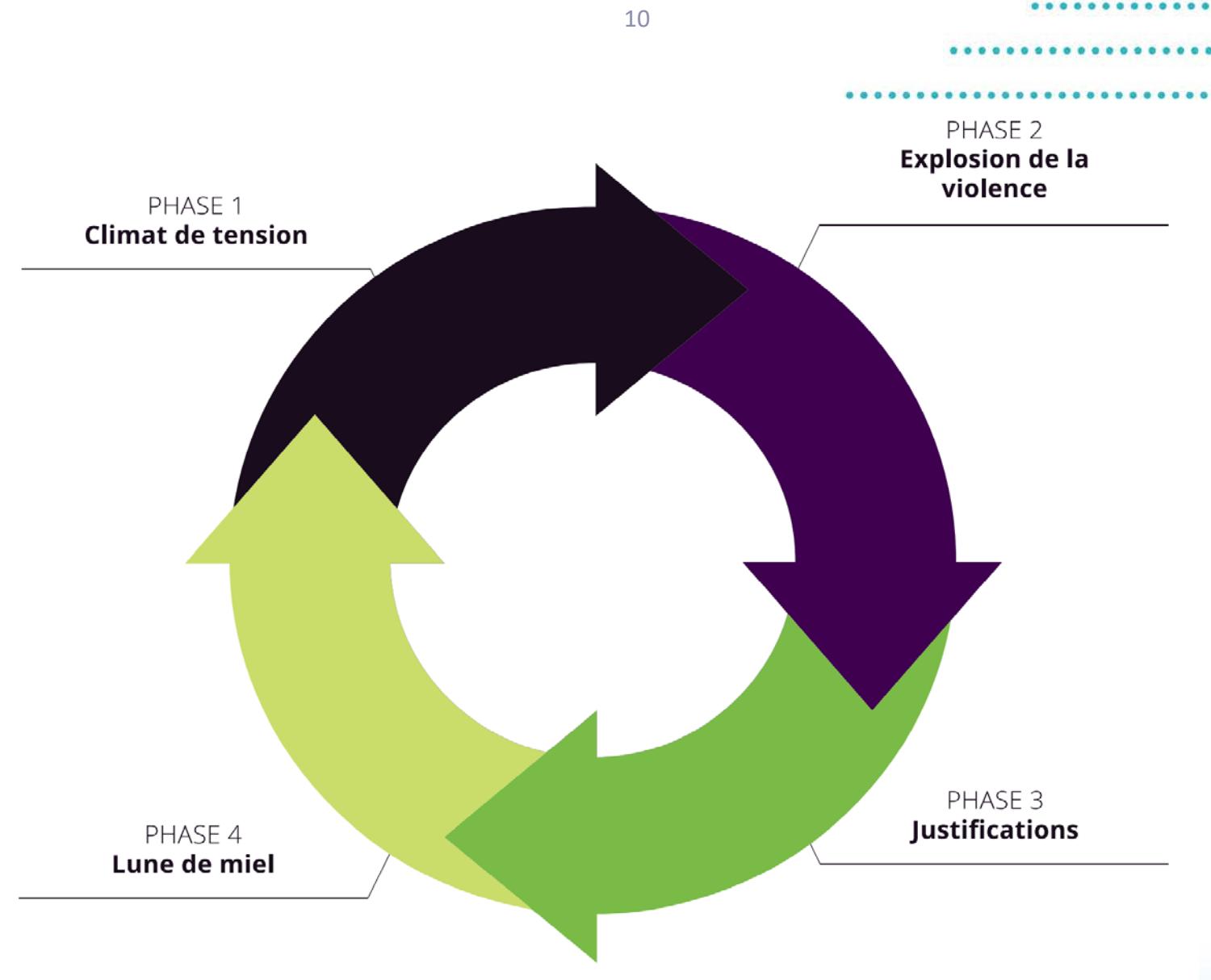
Manifestations de la violence

9

- La violence psychologique
- La violence verbale
- La violence économique
- La violence physique
- La violence sexuelle
- La cyberviolence comme moyen choisi pour continuer à contrôler le partenaire

Le cycle de la violence conjugale

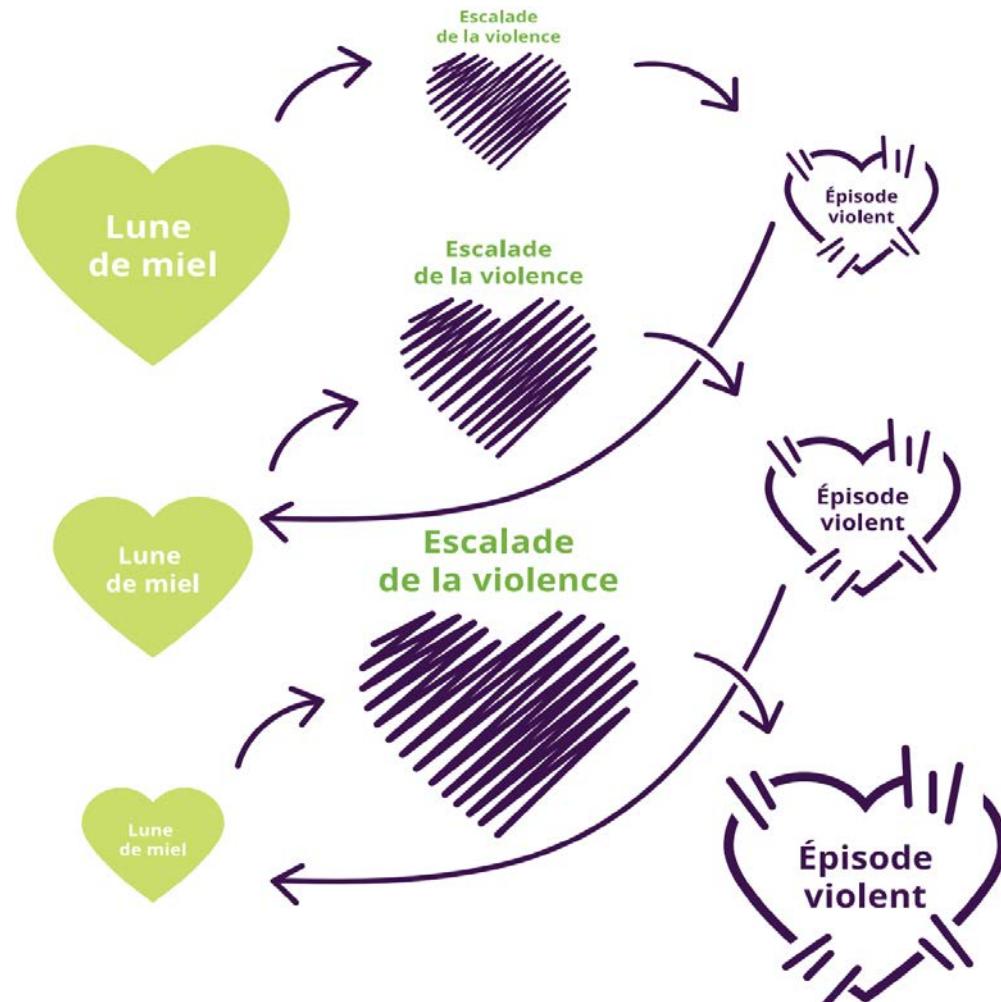
Le cycle de la violence conjugale.
Violence info. www.violenceinfo.com



La spirale de la violence conjugale

La spirale de la violence conjugale.
Maison d'Hébergement Pour Elles Des Deux Vallées.

11



Dépister la violence conjugale

12

- La violence conjugale peut survenir **en milieu de travail** lorsque, par exemple, un conjoint commet un acte de violence envers sa partenaire ou ex-conjoint(e) **sur le lieu de travail**
- Dans d'autres cas, la violence conjugale peut engendrer des **conséquences qui se répercutent dans le travail**. Ainsi, il arrive que la violence commise par un partenaire intime dans la sphère personnelle nuise à la capacité de l'employée à exercer son travail ou à conserver son emploi

Signes possibles de violence conjugale en milieu de travail

13

Le **rendement** de la personne victime est affecté:

- Son rendement professionnel diminue du fait de difficultés à se concentrer
- Elle n'arrive plus à accomplir toutes ses tâches et à respecter les délais
- Elle arrive plus souvent en retard ou doit s'absenter
- Elle demande des aménagements au bureau ou des changements d'horaire
- Son conjoint passe souvent la voir au bureau, il l'attend à la sortie ou dans le stationnement

Signes possibles...

14

Le **comportement** de la personne victime est affecté:

- Elle reçoit de nombreux appels ou messages textes personnels
- Elle est toujours sur ses gardes et semble anxieuse
- Elle s'isole du reste de l'équipe et se replie sur elle-même. Elle décline systématiquement les invitations aux activités
- Elle a des fractures ou des blessures visibles
- Les collègues reçoivent des appels du conjoint

Votre expérience comme gestionnaire ou collègue vous a-t-elle amené à constater que la violence conjugale pouvait aussi se manifester en milieu de travail?

Mise en situation 1

16

- Vous observez depuis quelques semaines des changements de comportements chez une de vos employées, Julie.
- Julie demande à vous rencontrer aujourd’hui et vous dévoile qu’elle vit de la violence de la part de son ex-conjoint et se sent en danger. Elle est très anxieuse; elle a peur de ce que pourrait faire son conjoint et elle demande votre aide

Vous faites face à une situation de crise; que faites-vous?

Que faire face à une situation de violence?

17

- Proposer une rencontre
- Offrir votre soutien
- Assurer la confidentialité
- Respecter le rythme de la personne
- Référer vers les ressources – internes et externes spécialisées
- Proposer un plan d'accompagnement ou un plan de sécurité

Assurer la personne de la confidentialité de vos échanges.

Utiliser le « je ».	<ul style="list-style-type: none">• « Je suis inquiet pour vous. »• « Je suis préoccupée par votre situation. »
Décrire le plus clairement possible ce que vous avez vu, entendu ou ressenti sans interpréter les faits.	<ul style="list-style-type: none">• « J'ai entendu que... » <i>(ex. : « J'ai entendu que vous recevez plusieurs appels par jour de votre conjoint. »)</i>• « J'ai vu que... » <i>(ex. : « J'ai vu que votre conjoint vient très souvent sur les lieux de travail pour vérifier si vous y êtes. »)</i>• « Je sens que... » <i>(ex. : « Je sens que vous n'allez pas bien ces temps-ci. »)</i>
Croire la personne, ne pas remettre en question ce qu'elle ressent ou la faire sentir comme responsable de la violence.	<ul style="list-style-type: none">• « Je vous crois. »• « Ce n'est pas votre faute. »• « La violence est inacceptable. »
Rassurer la personne.	<ul style="list-style-type: none">• « Je suis là pour vous. »
Laisser la personne prendre ses propres décisions.	<ul style="list-style-type: none">• « Je vous soutiens, peu importe votre décision. »
Préciser que des gens sont prêts à l'aide et que des ressources existent.	<ul style="list-style-type: none">• « Les maisons d'aide et d'hébergement peuvent vous soutenir dans le processus, peu importe ce que vous décidez. »
Remercier la personne de vous avoir fait confiance. Il peut être très difficile pour une victime de parler de sa situation.	
Respecter vos propres limites.	

Rôle du gestionnaire

19

- Rencontrer la (les) personne(s) en difficulté
- Évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
- Déterminer avec la victime et la personne répondante en matière de violence conjugale les mesures qui peuvent être mises en œuvre dans le milieu de travail relativement à la sécurité ou à la prestation de travail
- Référer l'employé(e) vers des ressources externes spécialisées
- Faciliter l'accès aux ressources
- Assurer un suivi auprès de l'employé

Soutenir la personne victime en télétravail

- Gardez contact avec l'employée, faites-lui savoir que vous êtes là pour elle en l'appelant ou en lui écrivant régulièrement
- Proposez-lui d'aller faire une marche ou de prendre un café
- Offrez-lui la possibilité de venir travailler en personne
- Choisissez avec la victime un mot ou une phrase clé qu'elle peut utiliser lorsqu'elle est en danger. Si vous entendez le mot ou la phrase clé,appelez-la et posez des questions auxquelles elle peut répondre par oui ou par non :
 - Êtes-vous en danger ?
 - Voulez-vous que j'appelle le 911 ?
 - Voulez-vous que j'appelle une maison d'aide et d'hébergement pour vous ?
 - Voulez-vous que je contacte un membre de votre famille ?

Méthode S.É.C.U.R.E

21

- **Sécurité** de la victime en premier. Elle vous fait confiance.
- **Écoutez** la victime sans jugement tout en respectant son rythme et ses choix.
- **Croyez** ce qu'elle vous raconte et concentrez-vous sur ce qu'elle vous dit.
- **Utilisez** les ressources d'aide disponibles.
- **Rassurez-la** et montrez-vous disponible pour elle.
- **Encouragez-la** afin qu'elle ne se sente pas seule.

Méthode S.É.C.U.R.E. La Bouée - Maison d'hébergement pour femmes et enfants victimes de violence conjugale.

Se préparer à partir...

22

- Planifier un scénario de protection aidera la victime à se soustraire d'une situation de violence
- Référer la victime vers **SOS violence conjugale**
- Fournir les coordonnées du PAE et du répondant violence conjugale
- Offrir d'utiliser un lieu propice pour effectuer des démarches de recherche d'aide

Des signes à surveiller chez l'auteur de violence

23

- Modification du rendement professionnel
- Attitude omnisciente
- Difficulté à se responsabiliser de ses erreurs et à les admettre
- Tendance à l'isolement
- Utilisation de propos dénigrants, misogynes, racistes ou sexistes

Mises en situation 2

- Sébastien vous interpelle parce qu'il vient de s'emporter contre un client et il veut vous donner sa version des faits avant que celui-ci ne porte plainte.
- Vous lui faites remarquer qu'il s'impatiente de plus en plus souvent contre les clients et même les collègues. D'ailleurs, il ne dîne plus avec eux. Il a fait des erreurs dans ses dossiers et semble souvent fâché...
- Il a déjà mentionné qu'il avait des problèmes à la maison, dans son couple...

Messages de soutien à l'auteur de violence

- Je comprends que c'est difficile et que tu puisses te sentir seul là-dedans
- Tu n'es pas seul à vivre une telle situation, il existe de l'aide
- Je ne voudrais pas que tu te fasses du mal à toi ou aux autres, je souhaite que tu ailles chercher de l'aide
- Je vais te donner le numéro du PAE et j'aimerais que tu abordes la situation avec le PAE
- J'aimerais que tu appelles **À cœur d'homme**, ils sont spécialistes
- Je souhaiterais faire un suivi avec toi à ce sujet
- Tu mérites ça d'avoir de l'aide. Tu as le pouvoir de changer les choses avec de l'accompagnement
- Je comprends que tu sois en colère parce que les choses ne sont pas faites comme tu le souhaiterais, mais c'est toujours inacceptable de: crier, menacer, ..., ...

Référer vers les ressources d'aide

- Pour vous accompagner dans l'intervention à conduire:
 - La répondante violence conjugale de votre organisme:
 - Nom et numéro de téléphone:
 - L'intervenant(e) de votre Programme d'aide aux employés au SCT (PAE)
 - Numéro de téléphone: 418 646-4616
 - Autres PAE – Consulter l'intranet de votre M/O
- SOS Violence conjugale
 - Services 24/7
 - Numéro de téléphone: 1 800 363-9010
 - Site web : <https://sosviolenceconjugale.ca/fr/je-veux-aider-quelqu-un>

Référer vers les ressources d'aide - Suite

- Regroupement des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence conjugale
 - Services 24/7 - Partout au Québec - Site web : <https://maisons-femmes.qc.ca/maisons-membres/>
- Réseau Maisons Oxygène – Aide et hébergement Pères et enfants
 - Site web: [Les Maisons Oxygène | Réseau Maisons Oxygène \(maisonsoxygen.ca\)](http://Les Maisons Oxygène | Réseau Maisons Oxygène (maisonsoxygen.ca))
- L'Alliance des maisons d'hébergement de 2e étape pour femmes et enfants victimes de violence conjugale
 - Site web : <https://www.alliance2e.org/wordpress/>
- Les CAVAC – Centres d'aide aux victimes d'actes criminels Numéro de téléphone: 1 866 532-2822 (1 866 LE CAVAC)
 - Site web : <https://cavac.qc.ca>
- Ligne téléphonique Rebâtir - Conseils juridiques 4 heures gratuites Numéro de téléphone: 1 833 732-2847
 - Site web : <https://rebatir.ca>

Référer les auteurs de violence

- Référer à des ressources internes spécialisées :
 - Répondant violence conjugale de votre M/O
 - Programme d'aide aux employés du SCT (PAE) : 418 646-4616
 - Autres PAE – Consulter l'intranet de votre M/O
- Organismes d'aide aux hommes en difficulté (liste par régions)
 - Site web: <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/violences/violence-conjugale/organismes-aide-hommes-en-difficulte>
- PRENDS L'AIR : Une plateforme en ligne interactive pour les auteurs de violence et leurs proches ou les personnes qui se questionnent sur leurs comportements
 - Site web : <https://prendslair.ca/#/>

Référer les auteurs de violence - Suite

- **À cœur d'homme - Réseau d'aide aux hommes pour une société sans violence**
 - Numéro de téléphone: 418 660-7799
 - Site web : <https://www.acoeurdhomme.com/besoin-aide>
- **PRO-GAM - Programme de thérapie professionnel et confidentiel s'adressant aux hommes qui ont eu recours à la violence dans leurs relations conjugales ou familiales**
 - Numéro de téléphone: 514 270-8462
 - Site web : www.pro-gam.ca
- **SAC – Services d'aide aux conjoints**
 - Numéro de téléphone: 514 384-6296
 - Site web : <https://www.serviceaideconjoint.org/fr/>
- **AutonHommie:** Consultations individuelles ou en groupe, sans frais
 - Numéro de téléphone: 418 648-6480 ou 1 855 648-6464
 - Site web: <https://autonhommie.org/>

Autres ressources

- Formation Éducaloï: *La violence conjugale: rôles et obligations légales des milieux de travail*
 - [Site web](#)

Conclusion

31

- Appréciation de la formation – Dans votre courriel d'invitation et dans le fil de discussion de l'atelier
- Courriel
 - PDF de la présentation
 - Aide-mémoire
 - Prise en charge des situations de violence conjugale en milieu de travail



PRISE EN CHARGE DES SITUATIONS DE VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL



Mise à jour : 2023-01-30

Contexte

La *Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST)*, sanctionnée le 6 octobre 2021, édicte de nouvelles obligations pour les employeurs en matière de prévention de la santé et de la sécurité au travail. Parmi celles-ci se trouve l'obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection d'un travailleur exposé sur les lieux du travail à une situation de violence, incluant la violence conjugale¹. La présente rubrique vise à fournir davantage d'information sur ce sujet.

Nouvelle obligation légale

La LMRSST vient modifier la *Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)* par l'ajout d'une nouvelle obligation aux obligations générales des employeurs, soit :

« prendre les mesures pour assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique, incluant la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.

[...] dans le cas d'une situation de violence conjugale ou familiale, l'employeur est tenu de prendre les mesures lorsqu'il sait ou devrait raisonnablement savoir que le travailleur est exposé à cette violence. ». (LSST, article 51 paragraphe 16°)

Principalement, cette disposition vise à assurer la protection des employés aux expositions de situations de violence conjugale qui pourraient se manifester dans son lieu de travail.

Définition globale de la violence conjugale et ses manifestations dans les milieux de travail

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. (Définition de la Commission des normes, de l'équité et de la santé et la sécurité du travail (CNESST) inspirée du Rapport québécois sur la violence et la santé de l'INSPQ).

Selon la CNESST, elle peut se manifester de diverses façons, notamment :

- harcèlement par téléphone, courriels ou textos;
- intrusions fréquentes de la personne violente sur les lieux de travail de la victime;
- 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.

¹ Prenez note que les nouvelles obligations traitent également des situations de violence familiale et à caractère sexuel. Par souci de synthèse, les principales informations de ce document abordent spécifiquement le sujet de la violence conjugale; celles-ci peuvent également inclure les situations de violence familiale ou à caractère sexuel en y apportant les adaptations nécessaires, si requises.

Responsabilité du milieu de travail

Les représentants des employeurs (notamment les gestionnaires) doivent prendre les mesures, lorsqu'ils savent ou devraient raisonnablement savoir qu'une personne est exposée à une situation de violence conjugale. Ils doivent notamment :

- S'assurer que les établissements sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du personnel;
- S'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et protègent la santé des employés (ex. : permettre à une victime de violence conjugale un retour au bureau si elle est en télétravail²);
- Utiliser les méthodes et les techniques visant à identifier, corriger et contrôler les risques de violence en milieu de travail (inclusion au programme de prévention);
- Informer adéquatement les travailleurs sur les risques liés à la violence, dont la violence conjugale.

Bien qu'ils doivent prendre les mesures nécessaires pour assurer la santé, la sécurité et l'intégrité physique des travailleurs sur les lieux de travail, les employeurs ne sont pas des intervenants. **En aucun moment, les représentants de l'employeur ne doivent remplacer les spécialistes en violence conjugale qui travaillent dans les ressources et organismes d'aide en violence conjugale.** Le programme d'aide aux employés (PAE) peut toutefois offrir du soutien en ce sens.

Un rappel des principales obligations des travailleurs à la LSST permet aussi de constater que les employés possèdent aussi des obligations en la matière. Les employés doivent :

- Prendre connaissance du programme de prévention qui leur est applicable;
- Prendre les mesures nécessaires pour protéger leur santé, leur sécurité ou leur intégrité physique ou psychique;
- Veiller à ne pas mettre en danger la santé, la sécurité ou l'intégrité physique ou psychique des autres personnes qui se trouvent sur les lieux de travail ou à proximité des lieux de travail;
- Participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur le lieu de travail et celles des autres personnes qui se trouvent sur les lieux ou à proximité des lieux de travail.

Rôle attendu des acteurs en milieu de travail

Direction des ressources humaines

- S'assurer d'un engagement de la ou du sous-ministre ou encore de la dirigeante ou du dirigeant à promouvoir et soutenir les actions prises pour sensibiliser ou intervenir en matière de violence conjugale. Cet engagement doit être promu et connu au sein de l'organisation; il peut prendre différentes formes (ex. : communiqué, message intranet, politique, cadre de gestion, etc.).
- Identifier au sein de la DRH une personne répondante en matière de violence conjugale, la soutenir dans le développement de son expertise et faire connaître son rôle et ses coordonnées à l'ensemble du personnel (plus spécifiquement aux gestionnaires).
- Former l'ensemble des gestionnaires à l'égard du rôle et des responsabilités qui leur sont confiés en vertu des nouvelles obligations légales.
- Sensibiliser l'ensemble des employé(e)s à la violence conjugale, à leur rôle à cet égard ainsi qu'aux ressources disponibles en cas de besoin (ex. : PAE, diverses ressources spécialisées dans le domaine, coordonnées de la personne répondante en matière de violence conjugale, etc.).
- Incrire dans le programme de prévention les actions prises par l'organisation en matière de violence conjugale et les faire connaître au comité de santé et de sécurité du travail.
- Coordonner les mesures de sécurité à mettre en œuvre dans le milieu de travail.

² Il est d'ailleurs prévu à la Politique-cadre en matière de télétravail pour le personnel de la fonction publique qu'aucun préavis n'est requis pour suspendre la participation par l'employé au télétravail lors de circonstances sérieuses tel que la violence conjugale.

Gestionnaire

- Se sensibiliser au sujet de la violence conjugale et se former à l'égard du rôle et des responsabilités qui lui sont confiés en vertu des nouvelles obligations légales.
- Protéger la santé et assurer la sécurité du travail et l'intégrité physique et psychique de la travailleuse ou du travailleur vivant de la violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel.
- Déterminer en collaboration avec la victime et la personne répondante en matière de violence conjugale les mesures pouvant être mises en œuvre dans le milieu de travail, relativement à la sécurité ou à la prestation de travail.
- Élaborer et appliquer en collaboration avec la victime et la personne répondante en matière de violence conjugale un plan de sécurité individuel en milieu de travail.
- Diriger la victime vers le PAE ou des ressources spécialisées pour recevoir le soutien relatif aux éléments de sa vie personnelle.
- Convenir des messages à porter auprès des membres l'équipe de travail et du soutien à leur offrir.

Employé(e)

- Les employé(e)s ont tous un rôle à jouer pour faire cesser la violence sur les lieux de travail notamment en se sensibilisant sur le sujet.
- Faire preuve d'écoute et d'empathie envers les collègues victimes de violence et les diriger au besoin vers le gestionnaire et le PAE.

Personne répondante en matière de violence conjugale

- Conseiller son organisation relativement aux mesures pouvant être mises en œuvre dans le milieu de travail.
- Soutenir son organisation, ses gestionnaires ou la victime dans la mise en œuvre d'un plan de sécurité individuel en milieu de travail.
- Diriger la victime ou son gestionnaire vers le PAE ou des ressources spécialisées pour l'élaboration d'un plan de sécurité pour la vie personnelle.

Note : Il est suggéré que la personne répondante possède une connaissance des obligations issues de la LSST, au niveau du respect de la vie privée et de la confidentialité, et qu'elle soit initiée aux enjeux relatifs au sujet de la violence conjugale.

PAE

- Offrir des services d'aide et de soutien aux individus, aux gestionnaires et à l'organisation.
- Offrir un service de références aux personnes vers des ressources spécialisées ainsi qu'un soutien financier relatif à certains services.
- Offrir du soutien et des conseils aux gestionnaires pour la gestion de crise ou de situations délicates.
- Offrir de la sensibilisation ou de la formation sur des besoins spécifiques.
- Offrir de l'accompagnement auprès des équipes présentant un besoin spécifique.

Traitemen~~t~~**Traitement des situations relatives à la violence conjugale en milieu de travail**

Il convient d'abord de reconnaître que la prise en charge des situations relatives à la violence conjugale en milieu de travail comporte des enjeux particuliers. Celle-ci peut détonner de la prise en charge courante des risques à la santé et la sécurité au travail étant donné qu'une partie du risque, plutôt que d'être associée à une situation de travail particulière, est reliée à une problématique sociale et tient entre autres compte de spécificités inhérentes à la dynamique de la violence conjugale vécue par la personne. Cette dynamique peut se conceptualiser via « le cycle et la spirale de la violence conjugale »³. Par conséquent, chaque victime peut se retrouver à un moment différent dans ce cycle et requérir des besoins en matière de protection qui diffèrent d'une situation à une autre.

Par ailleurs, le traitement de ces situations requiert également agilité et souplesse de la part des représentants de l'employeur. Ceux-ci doivent conjuguer les notions inhérentes à la diligence raisonnable⁴ en matière de gestion de la santé et de la sécurité, des obligations relatives au respect de la vie privée et de la confidentialité⁵ ainsi que du respect de la victime⁶. Il importe donc de traiter ces situations avec bienveillance et avec des actions favorisant la sécurité psychologique auprès des personnes concernées.

Agir sur trois niveaux

En tenant compte de ces particularités, il y a lieu de distinguer trois types de mesures pouvant être déployées dans les milieux de travail, soit les mesures organisationnelles de sensibilisation, les mesures de protection et les mesures de soutien.

Mesures organisationnelles de sensibilisation :

Ces mesures permettent de sensibiliser l'ensemble du personnel incluant les victimes et auteurs de violence à la réalité de la violence conjugale et de promouvoir les ressources d'aide disponibles tant à l'interne qu'à l'externe, pour assurer la protection et le soutien des personnes concernées. Celles-ci sont préalables au développement d'une culture de bienveillance dans le milieu de travail et contribuent à l'augmentation du niveau de sécurité psychologique requis par les personnes concernées.

Exemples de mesures organisationnelles de sensibilisation :

- Identification de la personne-répondante en la matière;
- Mise à la disposition des employés : documents de référence et informations sur le soutien disponible dans l'organisation;
- Tenue d'activités de formation, d'information ou de sensibilisation sur le sujet;
- Maintien de ces mesures dans le temps;
- Etc.

Mesures de protection :

Ces mesures font directement référence à l'obligation de l'employeur (LSST, article 51 paragraphe 16°) d'assurer la protection du travailleur exposé sur les lieux de travail à une situation de violence physique ou psychologique qui inclut la violence conjugale. Elles sont généralement mises en place à la suite de l'identification d'un risque de violence sur les lieux de travail à la suite d'un signalement d'une situation de violence conjugale et ont pour objectif la réduction de celui-ci. Il convient de mentionner que ce n'est pas tous les signalements de situation de violence conjugale qui aboutissent à l'identification d'un risque de violence en milieu de travail (et conséquemment à la mise en place de mesures de protection). Néanmoins, une gestion préventive de la santé et de la sécurité du travail nécessite une évaluation de ce risque pour chacune des situations signalées. Ces mesures sont également requises tant et

³ Voir Section 1 « Le cycle et la spirale de la violence » : La violence conjugale, UNE RESPONSABILITÉ DANS MON MILIEU DE TRAVAIL - Trousse d'accompagnement pour les entreprises, les syndicats et les membres du personnel

⁴ La diligence raisonnable comporte un devoir de prévoyance (identifier les risques reliés au travail et les contrôler), un devoir d'efficacité (mettre en œuvre concrètement les mesures de sécurité et de santé) et un devoir d'autorité (faire preuve d'intolérance à l'égard des conduites dangereuses).

⁵ 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.

⁶ Respect des choix de la victime de rester ou non dans sa relation, respect de son rythme et respect de son cheminement.

aussi longtemps que le risque identifié demeure présent dans le milieu de travail. Un suivi, tant au niveau de l'efficacité que de la pertinence des mesures mises en œuvre, est donc également nécessaire pour s'assurer que le risque reste contrôlé et qu'il n'y a pas lieu d'ajuster les mesures déployées.

Exemples de mesures de protection pouvant être mises en œuvre selon l'identification et l'analyse d'un risque de violence :

- Élaboration d'un plan de sécurité individuel;
- Mesures de contrôle des allées et venues des visiteurs;
- Référencement à des ressources d'aides spécialisées, dont le PAE;
- Ajout de barrières physiques à des endroits stratégiques;
- Installation d'un bouton panique;
- Changement de poste téléphonique, d'adresse courriel ou déplacement de poste de travail;
- Etc.

Mesures de soutien :

Il est reconnu qu'une personne victime de violence conjugale subit plusieurs conséquences de cette situation en regard de sa vie personnelle et professionnelle. La prestation de travail attendue de cette personne peut, entre autres, s'en trouver affectée (perte de confiance, manque de concentration, retards, absences, diminution de la production, etc.). Ces mesures, pour la plupart de nature administrative, visent davantage à offrir un soutien ponctuel à la personne en situation de violence conjugale afin de faciliter la conciliation de leur vie privée avec leur vie professionnelle. Il est recommandé de faire un suivi régulier des mesures mises en place pour les ajuster au besoin et étant donné qu'elles sont prises de manière temporaire.

Exemples de mesures de soutien :

- Information sur les congés disponibles;
- Aménagement d'horaire particulier;
- Ajustement de la charge de travail;
- Possibilité d'offrir à la victime de contacter ou de rencontrer la police, des intervenantes ou des avocats pendant ses heures de travail;
- Etc.

Quelques cas de figure et exemples de pistes d'action

Les présents cas de figure et les exemples de pistes d'action sont fournis à titre indicatif. En tout temps, les agissements des représentants de l'employeur doivent tenir compte du contexte spécifique de chaque situation. Au niveau des bonnes pratiques, il est de plus indiqué de documenter toutes actions entreprises.

➤ *Une employée m'avise qu'elle vit une situation de violence conjugale :*

- Informer l'employée de la possibilité de mettre en œuvre des mesures visant à lui assurer sa protection sur les lieux du travail et référer au PAE pour les éléments touchant la vie personnelle;
- Évaluer, conjointement avec l'employée, les risques pouvant se matérialiser sur les lieux du travail;
- Convenir et mettre en œuvre avec l'employée les mesures de protection requises (de façon générale, le consentement de l'employée sera pour la plupart du temps requis à cette étape);
- Assurer un suivi des mesures mises en place et en évaluer leur efficacité.

➤ *Un collègue d'une employée m'informe qu'il croit ou a eu oui-dire que cette dernière subirait une situation de violence conjugale :*

La prise en charge de ce type de situation requiert beaucoup d'agilité compte tenu des enjeux reliés à la confidentialité. Les actions posées par le représentant de l'employeur devraient être orientées vers la démonstration de moyens raisonnables.

- En tenant compte de la nature de l'information recueillie, le gestionnaire pourrait inviter ce collègue, si opportun, à informer l'employée de la possibilité de mettre en œuvre des mesures visant à lui assurer sa protection sur les lieux du travail et l'inviter à prendre contact avec un représentant de l'employeur en ce sens, ainsi que de la référer au PAE;
- Évaluer le risque et les mesures pouvant être mises en œuvre selon les informations recueillies (la mise en œuvre de mesures peut apparaître poser des défis compte tenu des difficultés d'obtention du consentement de l'employée visée et des enjeux reliés à la confidentialité et au respect de la vie privée).
- Selon le contexte et le niveau de confiance pouvant exister entre le gestionnaire et l'employée alléguée, il pourrait être tenté d'aborder le sujet auprès de cette personne relatif à son bien-être sans exiger qu'elle révèle quoi que ce soit et en préservant l'origine de l'information recueillie. Le PAE peut offrir du soutien au gestionnaire quant à cet aspect.

➤ *Situation impliquant la présence du « conjoint violent » sur les lieux du travail (présence des deux personnes dans le même milieu de travail)*

La prise en charge de ce type de situation requiert également beaucoup d'agilité, car en plus, elle peut faire intervenir les droits d'un autre salarié et des notions d'équités.

- Évaluer le risque pour le milieu de travail selon la situation;
- Via une approche multidisciplinaire (par exemple, santé et sécurité au travail/relations professionnelles/conflits-harcèlement/PAE), mettre en œuvre les mesures pouvant être requises toujours dans l'objectif d'assurer la protection des travailleurs sur les lieux de travail (mesures préventives, mesures administratives, mesures disciplinaires, etc.).

Plan de sécurité individuel en milieu de travail

Ce plan consiste en un plan d'action personnalisé à la personne susceptible de subir une exposition à la violence conjugale dans son milieu de travail. Il comprend l'ensemble des mesures qui seront mises en place pour assurer la sécurité de la personne sur les lieux de son travail. Le consentement de la personne doit préalablement être obtenu avant sa mise en œuvre; son élaboration devrait également être réalisée en concertation avec celle-ci en fonction des besoins propres à la situation vécue.

À titre d'exemple, ce plan peut inclure, selon les besoins, les éléments suivants ainsi que leurs modalités de mise en œuvre (par exemple, identification des mesures et de leur responsable, échéancier/durée de la mesure, éléments de suivi ou de contrôle de l'efficacité) :

- le consentement de la personne dans la mise en œuvre du plan;
- le changement de numéro de poste téléphonique ou d'adresse courriel;
- le déplacement de poste de travail;
- l'élaboration d'un plan de contrôle des allées et venues dans l'organisation;
- une procédure d'accompagnement de la personne à sa voiture;
- la sécurisation physique du poste de travail (ex. : l'ajout d'un bouton panique relié à l'agent de sécurité);
- l'autorisation de revenir travailler au bureau si la personne était en télétravail;
- l'engagement à appliquer une injonction du tribunal;
- l'information concernant les ressources externes spécialisées.

Vie privée et confidentialité

Les renseignements concernant une situation de violence conjugale étant de nature confidentielle, il ne peut être exigé que les personnes dénoncent leur situation. Les représentants de l'employeur devraient toutefois mettre en place des mesures permettant à la victime de briser le silence en toute confiance. En cas de doute, il est possible de tenter d'aborder avec cette dernière le sujet relatif à son bien-être sans exiger d'elle qu'elle révèle quoi que ce soit.

Par exemple, le représentant de l'employeur pourrait discuter de :

- procédures qui peuvent être mises en place et des mesures de protection possibles en milieu de travail pour le travailleur victime de violence conjugale;
- ressources d'aide (PAE);
- confidentialité des informations.

Le consentement de la personne est toujours requis en cas de nécessité de transmettre des informations confidentielles à un tiers (sauf en présence d'un motif raisonnable permettant de croire qu'un risque sérieux de mort ou de blessures graves menace une personne).

INFORMATIONS ADDITIONNELLES ET RÉPERTOIRE DES RESSOURCES

Principales sources d'information consultées pour l'élaboration de ce document

- [**Violence conjugale au travail**](#)
- [**Violence conjugale, familiale ou à caractère sexuel | Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail - CNESST \(gouv.qc.ca\)**](#)
- [**La violence conjugale : rôle et obligations légales des milieux de travail | Apprentissage en ligne | Éducaloï \(educaloi.qc.ca\)**](#)

Répertoire des ressources

Le programme d'aide aux employés

Le PAE est composé d'un service aux individus, aux gestionnaires et à l'organisation. Il offre, entre autres, un service de références aux personnes vers des ressources spécialisées, un soutien financier relatif à certains services, du soutien par les intervenantes à l'interne du PAE et des conseils aux gestionnaires pour la gestion de crise.

Centres d'aide aux victimes d'actes criminels (CAVAC)

Ces ressources offrent aux victimes et témoins d'un acte criminel ainsi qu'à leurs proches de l'intervention psychosociale et post-traumatique, de l'information sur les droits et recours, de l'assistance technique, de l'accompagnement dans le processus judiciaire et dans les diverses démarches ainsi que de l'orientation vers différents services selon les besoins de la personne.

www.cavac.qc.ca ou sans frais : 1 866 532-2822

Centres de femmes

Ces ressources sont des milieux de vie ouverts à toutes les femmes. Leur approche globale, non compartimentée, stimule une démarche d'appropriation du pouvoir d'être et d'agir sur le plan individuel et collectif. Les centres offrent aux femmes la possibilité d'entreprendre une démarche qui permet, dans un premier temps, d'aider à identifier et à nommer des situations de violence, puis d'élaborer des stratégies pour s'en sortir.

<https://rcentres.qc.ca/>

Maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence avec ou sans enfants

Ces ressources offrent de l'hébergement aux femmes victimes de violence conjugale accompagnées de leurs enfants. Elles offrent de l'intervention psychosociale, de l'accompagnement dans les diverses démarches. Les services sont offerts également pour les femmes, en externe, accessibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7.

<https://maisons-femmes.qc.ca/> et <https://fmhf.ca/>

Maisons deuxième étape

Ces ressources offrent aux femmes, avec ou sans enfants, des services spécialisés en violence conjugale post-séparation par l'entremise de logements transitoires sécuritaires.

<https://www.alliance2e.org/wordpress/>

SOS violence conjugale

Cette ressource offre une ligne téléphonique d'écoute, d'information et de références destinée aux victimes de violence conjugale, à leurs proches (pouvant inclure le milieu de travail) ainsi qu'aux intervenants et intervenantes et les dirige par la suite vers les ressources régionales. Sans frais, bilingue, accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout au Québec.

<https://sosviolenceconjugale.ca/fr> sans frais : 1 800 363-9010

Info-Social 811

Cette ressource est un service de consultation téléphonique gratuit disponible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 et permet de joindre rapidement un professionnel en intervention psychosociale.

Appelez le numéro : 811



QUESTIONS ET RÉPONSES

Question 1

Jusqu'où vont les obligations de l'employeur dans le contexte où l'information serait obtenue via la consultation du dossier médical de la personne (par exemple, traitement d'un dossier d'invalidité) ? Comment intervenir dans une telle situation (et suggestion de pistes d'action) ?

Réponse 1

Lorsque obtenues via la consultation du dossier médical de la personne (RMI, rapport médical, expertise, etc.), considérant que celui-ci revêt un caractère confidentiel, ces informations ne peuvent être communiquées au gestionnaire de la personne. Il convient alors de traiter cette information via le canal de gestion de l'invalidité.

Dans un premier temps, la personne traitant le dossier d'invalidité peut initier une première amorce auprès de la personne et lui expliquer ce que l'organisation peut faire pour la soutenir dans sa situation. Il peut être mentionné que la personne responsable du traitement de son dossier médical a pris connaissance de cette mention, et relativement à celle-ci, il est d'intérêt pour la personne d'être informée des éléments suivants :

- que son organisation est sensible aux enjeux relatifs à la violence conjugale;
- de la disponibilité du PAE pour soutenir la personne relatif à cette situation et de la possibilité d'obtenir du référencement auprès de ressources spécialisées, et ce en toute confidentialité;
- qu'en cas de nécessité, des mesures de protection visant à assurer sa sécurité sur les lieux de travail peuvent être mises en œuvre par l'employeur.

Dans un deuxième temps, au moment où le médecin recommande la réintégration au travail, il peut être opportun, selon la situation, d'offrir à la personne une rencontre préalable au retour avec son gestionnaire et le répondant violence conjugale ou répondant réintégration, dans le but d'évaluer s'il y a des mesures qui pourraient être mises en place pour faciliter le retour au travail et d'assurer la sécurité de la personne et du milieu de travail. Il est nécessaire de s'assurer d'obtenir le consentement de la personne avant d'initier une telle démarche avec le gestionnaire.

Il convient de reconnaître qu'il peut être délicat pour la personne qui traite le dossier d'invalidité d'aborder un tel sujet; si besoin de support, elle peut se référer à la personne répondante en matière de violence conjugale de son organisation. L'objectif visé consiste surtout de s'assurer que la personne potentiellement victime de violence conjugale soit informée du soutien disponible auprès de son organisation. Il importe finalement de rappeler que le traitement des situations de violence conjugale doit se réaliser selon les principes de diligence, de respect de la personne et celui de la confidentialité des informations obtenues.

Suggestions de pistes d'action

- Documenter les démarches réalisées;
- Expliquer comment le PAE pourrait venir en aide à la personne et lui donner les coordonnées pour rejoindre son intervenante;
- Privilégier le contact direct avec la personne et éviter la transmission de communication écrite spécifique à cette situation. D'une part, cette approche réduit considérablement le risque que cette communication soit interceptée. D'autre part, pour ce genre de situation, le contact direct permet de favoriser l'établissement d'un lien de confiance par rapport à une approche plus formelle. Au besoin, il peut être suggéré de convenir avec la personne d'un moyen sûr pour communiquer avec elle en toute confidentialité;
- Exemple de propos pouvant être utilisé au moment de confirmer le retour au travail : « Avec votre accord, nous sommes disponibles pour vous rencontrer avec votre gestionnaire afin de discuter avec vous des mesures qui pourraient être mises en place, afin de faciliter votre retour au travail, de vous soutenir dans votre rétablissement et de vous assurer d'un environnement de travail sain et sécuritaire. »

Aide-mémoire à l'intention du gestionnaire – Violence conjugale en milieu de travail

Pour les victimes de violence conjugale		
Reconnaitre	Intervenir	Référencer
Signaux de violence chez les victimes de violence <ul style="list-style-type: none"> • Séparation ou se prépare à le faire • La victime craint pour sa sécurité et celles de ses enfants • Procédure pour obtenir la garde des enfants • Début d'une nouvelle relation • Dissimule ses blessures • N'a pas accès à un téléphone en dehors de son lieu de travail • N'a pas de réseau social • A un ou certains facteurs de vulnérabilité (langue, handicap, statut de citoyenneté canadienne, région éloignée) 	Adopter une attitude d'ouverture et de non-jugement <ul style="list-style-type: none"> • Porter attention aux changements observables • Initier un échange avec l'employé • Aider l'employé à nommer les sources de contrôle, de violence perçue dans sa relation conjugale • Guider l'employée dans sa recherche de solutions et dans la prise en charge de sa propre situation • Évaluer les adaptations à mettre en place temporairement • Inviter l'employé à consulter des ressources (ex. : PAE, SOS violence conjugale, répondant violence conjugale) • Faciliter l'accès aux ressources • Ne rien tenter sans l'autorisation de la victime 	Ressources internes spécialisées <ul style="list-style-type: none"> • Répondant violence conjugale de votre M/O • Programme d'aide aux employés du SCT (PAE) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Numéro de téléphone: 418 646-4616 SOS Violence conjugale // Services 24/7 <ul style="list-style-type: none"> • Numéro de téléphone: 1 800 363-9010 // Site web Regroupement des maisons pour femmes victimes de violence conjugale // Services 24/7 - Partout au Québec <ul style="list-style-type: none"> • Site web Réseau des Maisons Oxygène - Aide et Hébergement pour Pères et enfants <ul style="list-style-type: none"> • Site Web

Pour les auteurs de violence conjugale		
Reconnaitre	Intervenir	Référencer
Signes de violence chez les auteurs de violence <ul style="list-style-type: none"> • Surveille la victime physiquement ou à l'aide de nouvelles technologies • Contacts imposés avec la victime et ses enfants • Antécédents de contrôle excessif, de violence • Accès à des armes • Menace de se suicider ou de faire du mal à la victime ou à ses enfants • A agressé la victime physiquement ou a essayé de l'étrangler • Vit une période difficile (perte d'emploi, séparation, processus judiciaire) • Est convaincu que la victime fréquente une autre personne • Ne recherche pas d'aide pour changer ses comportements violents • Respecte peu les règlements et les lois 	Adopter une attitude ferme et respectueuse envers un employé auteur de violence <ul style="list-style-type: none"> • Accueillir l'employé comme personne en souffrance que l'on se doit de référer vers une ressource d'aide • Se positionner à l'effet que rien ne justifie un comportement violent • Explorer s'il y a danger imminent pour la victime et/ou pour l'auteur de violence (accès aux armes, idées suicidaires, menaces...) • Reconnaître que la situation conjugale entraîne des difficultés • Se positionner sur l'importance de rechercher une aide spécialisée et non violente pour traverser les situations de crise • Normaliser la recherche d'aide • Proposer des ressources concrètes • Assurer l'employé en difficultés de son soutien • Effectuer un suivi régulier – la personne a-t-elle pris contact avec les ressources proposées? <p style="color: red; font-weight: bold;">Si danger imminent : 911</p> <p style="font-weight: bold;">Centre de prévention du suicide</p> <ul style="list-style-type: none"> • 1 866 APPELLE (1 866 277-3553) 	Ressources internes spécialisées <ul style="list-style-type: none"> • Répondant violence conjugale de votre M/O • Programme d'aide aux employés du SCT (PAE) <ul style="list-style-type: none"> ◦ Numéro de téléphone: 418 646-4616 Plateforme interactive pour responsabiliser les personnes violentes face à leurs comportements : <ul style="list-style-type: none"> • Prends l'air Organismes d'aide aux hommes en difficulté <ul style="list-style-type: none"> • Site web À cœur d'homme - Réseau d'aide aux hommes pour une société sans violence <ul style="list-style-type: none"> • Numéro de téléphone: 418 660-7799 // Site web PRO-GAM – Programme de thérapie <ul style="list-style-type: none"> • Numéro de téléphone: 514 270-8462 // Site web SAC – Services d'aide aux conjoints <ul style="list-style-type: none"> • Numéro de téléphone: 514 384-6296 // Site web

L.R.Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I

CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

Renseignements confidentiels.

53. Les renseignements personnels sont confidentiels sauf dans les cas suivants:

1° la personne concernée par ces renseignements consent à leur divulgation;

2° ils portent sur un renseignement obtenu par un organisme public dans l'exercice d'une fonction juridictionnelle; ils demeurent cependant confidentiels si l'organisme les a obtenus alors qu'il siégeait à huis-clos ou s'ils sont visés par une ordonnance de non-divulgation, de non-publication ou de non-diffusion.

1982, c. 30, a. 53; 1985, c. 30, a. 3; 1989, c. 54, a. 150; 1990, c. 57, a. 11; 2006, c. 22, a. 29; 2021, c. 25, a. 8.



L. R. Q., chapitre A-2.1

LOI SUR L'ACCÈS AUX DOCUMENTS DES ORGANISMES PUBLICS ET SUR LA PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

CHAPITRE III

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

SECTION I

CARACTÈRE CONFIDENTIEL DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS

2006, c. 22, a. 110.

54. Dans un document, sont personnels les renseignements qui concernent une personne physique et permettent, directement ou indirectement, de l'identifier.

1982, c. 30, a. 54; 2006, c. 22, a. 110; 2021, c. 25, a. 10.

AVIS DE RE COURS

À la suite d'une décision rendue en vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., c. A-2.1.

RÉVISION

a) Pouvoir

L'article 135 de la loi prévoit qu'une personne dont la demande écrite a été refusée en tout ou en partie par le responsable de l'accès aux documents ou de la protection des renseignements personnels peut demander à la Commission d'accès à l'information de réviser cette décision.

La demande de révision doit être faite par écrit; elle peut exposer brièvement les raisons pour lesquelles la décision devrait être révisée (art.137).

L'adresse de la Commission d'accès à l'information est la suivante :

Québec

525, boul. René-Lévesque Est
Bureau 2.36
Québec (Québec) G1R 5S9

Téléphone : 418 528-7741
Télécopieur : 418 529-3102

Montréal

500, boulevard René-Lévesque Ouest
Bureau 18.200
Montréal (Québec) H2Z 1W7

Téléphone : 514 873-4196
Télécopieur : 514 844-6170

Téléphone sans frais pour les deux bureaux : **1-888-528-7741**

Courrier électronique : ca.i.communications@ca.i.gouv.qc.ca

b) Motifs

Les motifs relatifs à la révision peuvent porter sur la décision, sur le délai de traitement de la demande, sur le mode d'accès à un document ou à un renseignement, sur les frais exigibles ou sur l'application de l'article 9 (notes personnelles inscrites sur un document, esquisses, ébauches, brouillons, notes préparatoires ou autres documents de même nature qui ne sont pas considérés comme des documents d'un organisme public).

c) Délais

Les demandes de révision doivent être adressées à la Commission d'accès à l'information dans les trente jours suivant la date de la décision ou de l'expiration du délai accordé au responsable pour répondre à une demande (art. 135).

La loi prévoit spécifiquement que la Commission d'accès à l'information peut, pour motif raisonnable, relever le requérant du défaut de respecter le délai de trente jours (art. 135).