

Agir syndicalement contre la violence conjugale et familiale



Mise à jour du document «Violence conjugale et milieux de travail: des arguments pour agir syndicalement. Exemples de clauses de convention collective. Document de référence», service d'actions féministes et d'équité salariale, juin 2022.

Dépôt légal – 3^e trimestre 2022

Bibliothèque et archives
nationales du Québec (BAnQ)

ISBN
978-2-89639-498-2

Document imprimé par le service
de l'imprimerie de la FTQ

Graphisme
Wendy Moran



Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec

565, boul. Crémazie Est,
bureau 12100
Montréal (Québec)
H2M 2W3

Téléphone: 514 383-8000
Télécopie: 514 383-8000
Site Web: ftq.qc.ca

Toutes les formes de violence et toutes les menaces de violence représentent, pour les femmes qui en sont victimes, un obstacle à leurs droits à l'égalité, à l'autonomie et à la participation pleine et entière à l'ensemble de la vie sociale, et cela, dans tous les milieux de vie, tant publics que privés.

– Politique gouvernementale du gouvernement du Québec pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2007-2017, p.70

Table des matières

De quoi parle-t-on exactement lorsqu'il est question de violence conjugale ou familiale?	7
Sexe, identité de genre, expression de genre, attirance, c'est quoi la différence?	8
État de la situation au Québec	9
État du droit	10
La Loi sur les normes du travail	10
Violence conjugale et santé et sécurité du travail (loi n° 27)	11
Pour les personnes travaillant dans un établissement de juridiction fédérale	11
Des arguments pour agir syndicalement	13
Impacts sur les milieux de travail	13
Impacts pour les employeurs	14
Quand l'agresseur est un membre	14
Ce que l'on peut faire	15
Santé et sécurité du travail	15
Le programme de prévention	15
Négociation	16
Sensibilisation et formation	16
Des exemples de clauses de conventions collectives portant sur la violence conjugale	18
Exemples de clauses types	18
Exemple de clauses adoptées	22
Sur les congés payés, sans solde et autres protections	22
Personne intervenante auprès des femmes	28
Ressources	30

Il y a une vérité universelle, applicable à tous les pays, cultures et communautés: la violence à l'égard des femmes n'est jamais acceptable, jamais excusable, jamais tolérable.

– Ban Ki-moon, Secrétaire général des Nations Unies, 2008

La FTQ est partie intégrante de la société québécoise, et si nos luttes syndicales visent à assurer à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs de meilleures conditions de travail, notre engagement social et politique est tout aussi fondamental. La violence conjugale est un problème social grave qui demande toute notre attention et notre vigilance. La lutte contre la violence conjugale s'inscrit directement dans les actions syndicales que nous avons toujours menées pour promouvoir l'égalité entre les hommes et les femmes.

Pour ces raisons, lors de son 31^e Congrès, la FTQ a adopté à l'unanimité les résolutions suivantes :

« Que la FTQ invite ses syndicats affiliés à négocier dans leurs conventions collectives des congés payés pour toutes les victimes de violence conjugale » ;

« Que la FTQ et ses syndicats affiliés exercent des pressions sur le gouvernement provincial et le gouvernement fédéral pour modifier les lois afin de prévoir des congés payés pour toutes les victimes de violence conjugale et assurent la sécurité d'emploi de tous les travailleurs et toutes les travailleuses »¹.

C'est dans cet esprit que la FTQ a préparé ce document. Il s'adresse tout autant aux syndicats affiliés qu'aux responsables de sections locales et aux membres des comités de négociations, ainsi qu'à toutes les militantes et tous les militants qui souhaitent dénoncer, résister et agir

pour aider les travailleuses et les travailleurs, syndiqués ou non, qui sont victimes de violence conjugale.

Dans un premier temps, le document définit la violence conjugale tout en dressant un bref état de la situation au Québec et en faisant le point sur les récentes modifications de la *Loi sur les normes du travail* (LNT), la nouvelle obligation explicite de l'employeur en vertu de l'adoption récente de la loi n° 27 (projet de loi n° 59), ainsi que les modifications au cadre législatif et réglementaire pour les milieux de travail sous juridiction fédérale (C-65).

Par la suite, le document présente des arguments pour agir syndicalement et propose des actions concrètes pouvant être posées autant en matière de négociation collective, de santé et sécurité du travail, qu'en matière de sensibilisation. Des exemples de clauses de conventions collectives permettant de soutenir les victimes de violence conjugale seront donnés. Nous ne saurions trop insister sur l'importance de regarder ces clauses au niveau local et avec la personne conseillère syndicale, afin de s'assurer que la formulation soit adaptée aux besoins et aux réalités de chaque milieu de travail. En [re]-produisant ce document, le service d'actions féministes et d'équité salariale de la FTQ a pris la liberté de féminiser les exemples de clauses types qui y apparaissent. Nous vous encourageons fortement à féminiser et/ou à adopter un style de rédaction épique (neutre) pour permettre à toutes les personnes de mieux se reconnaître.

1 FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC. « Résolution n°112 sur la violence conjugale (résolutions n°111 et 112) », Résolutions adoptées - Dessinons l'avenir ensemble, p. 14, [En ligne]. [https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2017/03/Resolutions-adoptees-31e-Congres-2016_web.pdf].

De quoi parle-t-on exactement lorsqu'il est question de violence conjugale ou familiale?

La violence entre partenaires intimes, ou violence conjugale, est une forme de violence qui s'exerce entre deux personnes entretenant une relation intime, peu importe que celle-ci soit vécue dans le cadre du mariage, de la cohabitation, des fréquentations amoureuses ou à la suite d'une rupture.

La violence conjugale peut revêtir plusieurs formes : elle peut être physique, verbale, psychologique, sexuelle ou économique. Au cours de la dernière décennie, la généralisation des nouvelles technologies a modifié certaines manifestations de la violence conjugale. Pensons, par exemple, au harcèlement pratiqué au moyen des réseaux sociaux et des appareils mobiles. La violence conjugale est toujours intentionnelle, c'est-à-dire qu'elle n'est pas le fait d'une perte de contrôle chez l'agresseur, mais plutôt une façon délibérée de dominer la victime et d'affirmer son pouvoir sur elle². Elle peut toucher tout le monde, sans distinction liée au sexe, à l'identité de genre, à l'âge, à la condition socio-économique, au statut social et aux pratiques culturelles, sociales ou religieuses.

Elle peut s'exercer autant entre personnes conjointes de même sexe qu'entre conjoints de sexe opposé et peut toucher autant les hommes que les femmes. Cependant,

dans la grande majorité des cas, la violence est exercée par des hommes sur des femmes. Les personnes dont l'identité est marquée par plusieurs facteurs de marginalisation et de discrimination – pauvreté, ethnicité et couleur de peau, identité et expression de genre, orientation sexuelle et en situation de handicap – ont des obstacles différents à surmonter. Ces personnes vivent dans des contextes de vulnérabilité plus importants et ont souvent une expérience intensifiée de la violence. Ainsi, il est important de garder en tête que les expériences de violence sont multiples. Les victimes ont des besoins différents et nos actions syndicales doivent tenir compte de la multiplicité des parcours de vie.

La violence familiale est un terme plus large qui englobe toute forme de violence, mauvais traitement ou négligence exercés par un membre de la famille sur un autre. Il peut s'agir de violence envers les aînés commise par un membre de la famille, de violence exercée par des parents sur leurs enfants, de violence entre frères et sœurs, de violence exercée par des enfants ou des adolescents sur leurs parents, etc. La violence familiale peut prendre différentes formes, notamment de la maltraitance physique, psychologique ou sexuelle, de la négligence ou de l'exploitation financière.



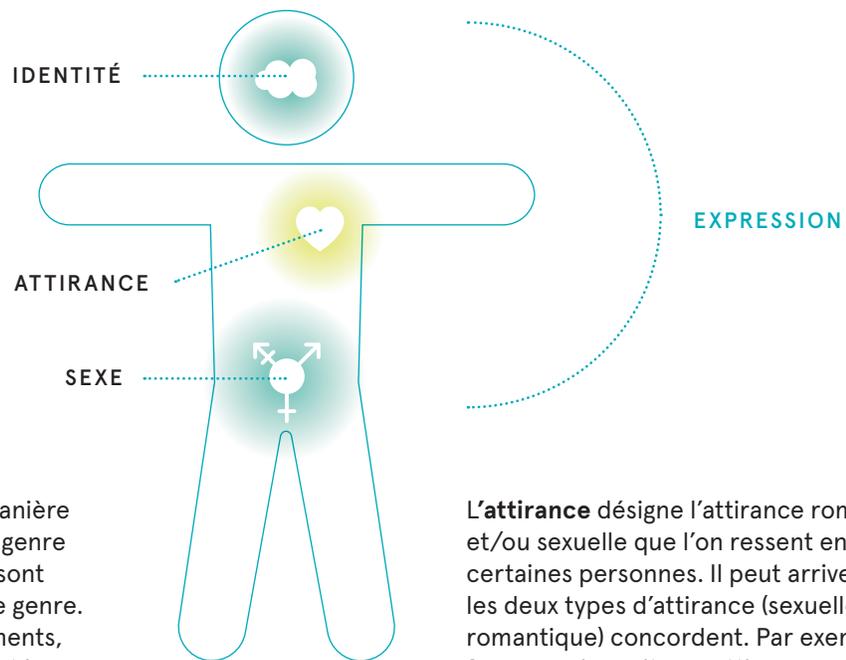
2 GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Prévenir. Dépister. Contrer. – Plan d'action gouvernemental 2012-2017 en matière de violence conjugale, [En ligne]. [http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SCF_plan_action_violence_conjugale.pdf].

Sexe, identité de genre, expression de genre, attirance, c'est quoi la différence ?

Le **sexe dit biologique** renvoie aux caractéristiques sexuelles à la naissance et pendant la croissance, par exemple les organes sexuels, la tonalité de la voix, la pilosité, les chromosomes ou les hormones. Ces caractéristiques réfèrent à la fois au sexe anatomique, au sexe chromosomique et au sexe hormonal. Si dans la majorité des cas, ces trois dimensions s'alignent, plusieurs personnes présentent des variations dans ces caractéristiques, notamment les personnes intersexuées.

L'**identité de genre** est l'expérience intérieure et personnelle que chaque personne a de son genre. C'est-à-dire comment chaque personne se voit et s'identifie. Il s'agit du sentiment d'être une femme, un homme, une personne queer, bispirituelle, agenre, bigenre, pangendre, etc. L'identité de genre peut être concordante avec le sexe dit biologique, ou pas.

Pour les personnes cisgenres ou cis, l'identité de genre correspond au sexe qui leur a été attribué à la naissance. Par exemple, si une personne a été identifiée comme de sexe masculin à la naissance et qu'elle s'identifie comme un homme, on dira alors que cette personne est cisgenre ou cis.



L'**expression de genre** c'est la manière dont une personne exprime son genre et comment ces manifestations sont interprétées selon les normes de genre. Cela peut inclure les comportements, ainsi que l'apparence, notamment les choix vestimentaires, le port de maquillage, le langage corporel, etc. L'expression de genre est sur un continuum dont les extrémités sont l'expression de genre féminin ou masculin, mais entre ces extrémités, il existe toute une variété d'expression de genre. L'expression de genre ne reflète pas toujours l'identité de genre ou encore l'attirance sexuelle d'une personne. Il est donc important de ne pas assumer l'attirance ou l'identité de genre en fonction de l'apparence.

L'**attirance** désigne l'attirance romantique et/ou sexuelle que l'on ressent envers certaines personnes. Il peut arriver que les deux types d'attirance (sexuelle et romantique) concordent. Par exemple, une femme qui aurait une attirance sexuelle et romantique pour les hommes. Toutefois, les deux attirances peuvent aussi ne pas concorder. Par exemple, un homme qui aurait de l'attirance romantique pour toutes les personnes, mais pas d'attirance sexuelle. Il est aussi possible de ne pas ressentir d'attirance sexuelle ou romantique, ou très peu. Bref, l'attirance sexuelle peut se manifester de plusieurs façons : asexualité, pansexualité, homosexualité, lesbianisme, bisexualité, hétérosexualité, demisexualité, etc. Il en va de même pour l'attirance romantique.

État de la situation au Québec

Selon les dernières statistiques disponibles, au Québec, la violence conjugale représente près du tiers des crimes (30,2 %) contre la personne. En 2015, les corps de police ont enregistré 19 406 infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal. De ce nombre :

- dans 78 % des cas, les victimes étaient des femmes ;
- les jeunes adultes de 18 à 29 ans sont ceux qui présentent les taux de violence conjugale les plus élevés ;
- 80 % des auteurs présumés étaient des hommes³.

Ce portrait ne représente pourtant qu'une partie du problème, car dans près de trois cas sur quatre, les incidents de violence conjugale ne sont pas rapportés à la police⁴.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) estime qu'en Amérique du Nord, près de trois femmes sur dix vivront de la violence physique ou sexuelle de la part d'un partenaire intime au cours de leur vie⁵. Cependant, et pour toutes sortes de raisons, même en combinant les différentes sources de données, il est généralement reconnu que le portrait de la situation demeure partiel⁶. Ainsi, et bien que l'on ait longtemps considéré la violence conjugale comme une « affaire privée », il est maintenant reconnu qu'il s'agit plutôt d'un problème social important qui nous concerne toutes et tous et qui exige que dans chaque milieu on travaille à sensibiliser, prévenir et lutter contre ce fléau et ces répercussions. Parce que chaque geste posé réaffirme que, peu importe les circonstances, la violence conjugale est inacceptable.



3 MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE. Statistiques 2015 sur les infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal au Québec, [En ligne]. [<https://www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-et-statistiques/statistiques/violence-conjugale/2015/en-ligne.html>].

4 BURCZYCKA, Marta. Section 1 : Tendances en matière de violence conjugale autodéclarée au Canada, 2014, [En ligne]. [<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2016001/article/14303/01-fra.htm>].

5 ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ. Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence, p. 17, [En ligne]. [Global and regional estimates of violence against women (who.int)].

6 INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC. Compendium sur la mesure de la violence conjugale au Québec, p. 10, [En ligne]. [<https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/compendium-sur-la-mesure-de-la-violence-conjugale-au-quebec.pdf>].

État du droit

La Loi sur les normes du travail

Le 12 juin 2018, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi n° 176, qui modifie la *Loi sur les normes du travail* (LNT) de manière importante pour la première fois depuis 2002. Un des changements à noter dans cette version révisée de la LNT est l'introduction de la violence conjugale comme motif légitime et protégé d'absence au travail pour une personne salariée. C'est une première victoire qui, bien qu'imparfaite, mérite d'être soulignée.

La loi stipule maintenant que la personne salariée peut s'absenter du travail sans salaire :

- jusqu'à 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, d'accident ou de violence conjugale ou à caractère sexuel dont elle a été victime;
- jusqu'à 104 semaines si elle a subi un préjudice corporel grave qui résulte directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper le poste qu'elle occupe habituellement.

Dans tous les cas d'absence prolongée, la personne salariée doit aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et de ce qui la motive. Lors de son retour, l'employeur doit la réintégrer dans son poste habituel et lui donner le salaire et les avantages auxquels elle aurait droit si elle était restée au travail. Advenant que son poste ait été aboli, la personne salariée conserve les mêmes droits et privilèges que ceux dont elle aurait bénéficié si elle était demeurée au travail.

Si la personne salariée continue, pendant son congé, de cotiser aux différents régimes d'assurances collectives et de retraite, l'employeur doit aussi le faire. Sinon, il s'expose à des poursuites en vertu de l'article 122 de la LNT.

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les deux premières journées prises annuellement par une personne salariée dans le cadre d'une absence pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus, d'accident, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel sont

rémunérées si celle-ci justifie trois mois de service continu. C'est un gain important parce qu'un congé payé pour cause de violence conjugale est une des nombreuses formes de soutien à laquelle les victimes de violence conjugale doivent avoir accès dans leur lieu de travail.

Les congés payés sont essentiels. Ils permettent aux personnes victimes de gérer les conséquences de la violence conjugale et de prendre les mesures qui peuvent les aider à assurer leur sécurité, ainsi que celle de leurs enfants et de leurs familles. En effet, pour quitter une relation violente, bien des démarches sont nécessaires. Il faut souvent trouver un logement, rencontrer des professionnels de la santé et des services sociaux, des avocats, la police, ouvrir un nouveau compte de banque, etc.

Les personnes salariées victimes de violence conjugale ou à caractère sexuel peuvent maintenant bénéficier d'un congé sans solde d'au plus 26 semaines par an, dont les deux premières journées sont rémunérées sous certaines conditions.

Il faut savoir que le mouvement pour les congés payés prend de l'ampleur partout au Canada. En 2016, le Manitoba a ouvert la voie en accordant cinq jours de congé payé aux victimes de violence conjugale. Parallèlement, de nombreux syndicats ont inclus des clauses relatives au congé pour violence conjugale dans leur convention collective. En inscrivant une disposition relative aux congés dans les cas de violence conjugale ou à caractère sexuel dans la LNT, le gouvernement assure maintenant une protection pour la majorité des personnes salariées québécoises, peu importe que celles-ci travaillent à temps plein ou à temps partiel. Il faut toutefois reconnaître que deux jours, c'est somme toute bien peu. C'est pour cette raison que le mouvement syndical doit continuer de travailler à la protection des victimes, notamment par l'inclusion de nouvelles dispositions sur cet enjeu dans nos conventions collectives.

7 En effet, la LNT protège la plupart des travailleuses et des travailleurs québécois. Cependant, certaines personnes salariées sont exclues totalement ou partiellement du régime de la LNT, notamment les personnes ayant un statut de travailleur autonome au sens de la LNT, les personnes employées des Forces armées canadiennes, celles assujetties au Code canadien du travail, etc. Pour la liste complète, consultez la section qui se rapporte à la LNT sur le site Web de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à l'adresse suivante : <https://www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html>

Violence conjugale et santé et sécurité du travail (loi n° 27)

Au niveau de la santé et de la sécurité, il est possible d'agir syndicalement afin d'assurer un milieu de travail sain pour les personnes victimes de violence conjugale ou familiale.

Les modifications apportées à la Loi sur la santé et la sécurité du travail ont élargi les obligations des employeurs afin d'inclure à l'article 51 cette nouvelle obligation:

« 16° 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. »

Ainsi, depuis le 6 octobre 2021, tous les employeurs doivent mettre en place des mesures de protection pour les personnes victimes de violence conjugale et familiale, dès qu'ils sont en mesure de savoir, ou devraient être en mesure de savoir que la personne est victime de violence conjugale ou familiale. La mise en place de mesures de protection doit toutefois répondre aux besoins réels de la personne et devrait être faite en partenariat avec des organismes ayant les connaissances nécessaires pour soutenir et intervenir auprès des personnes victimes de violence conjugale et familiale.

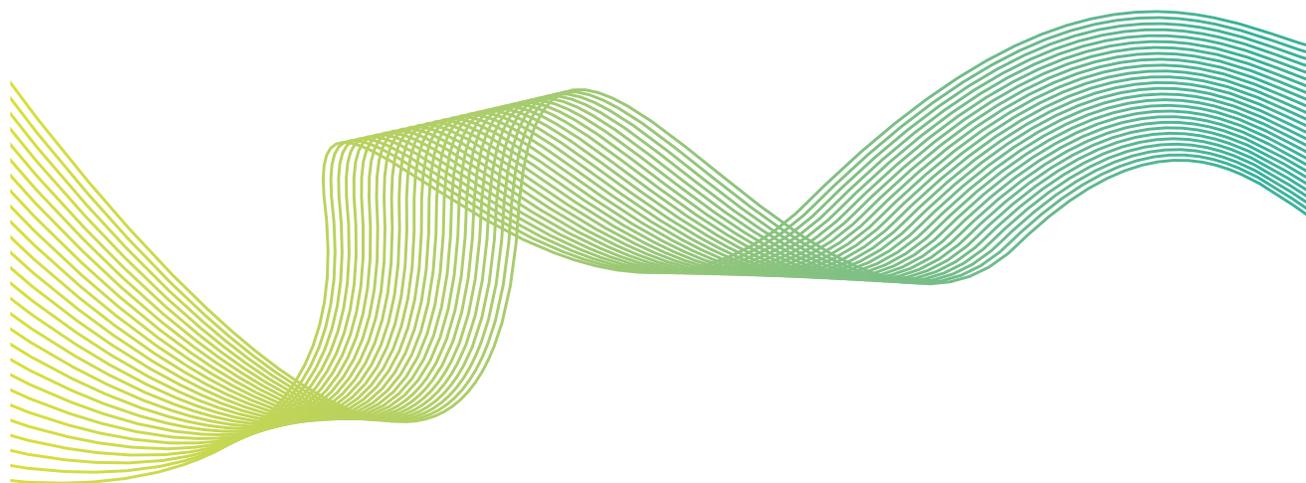
Si l'employeur ne prend aucune mesure pour protéger les personnes, ou si les mesures sont inadéquates, il est possible de porter plainte à la CNESST en indiquant les démarches entreprises et la problématique vécue en composant le 1 844-838-0808, option 1.

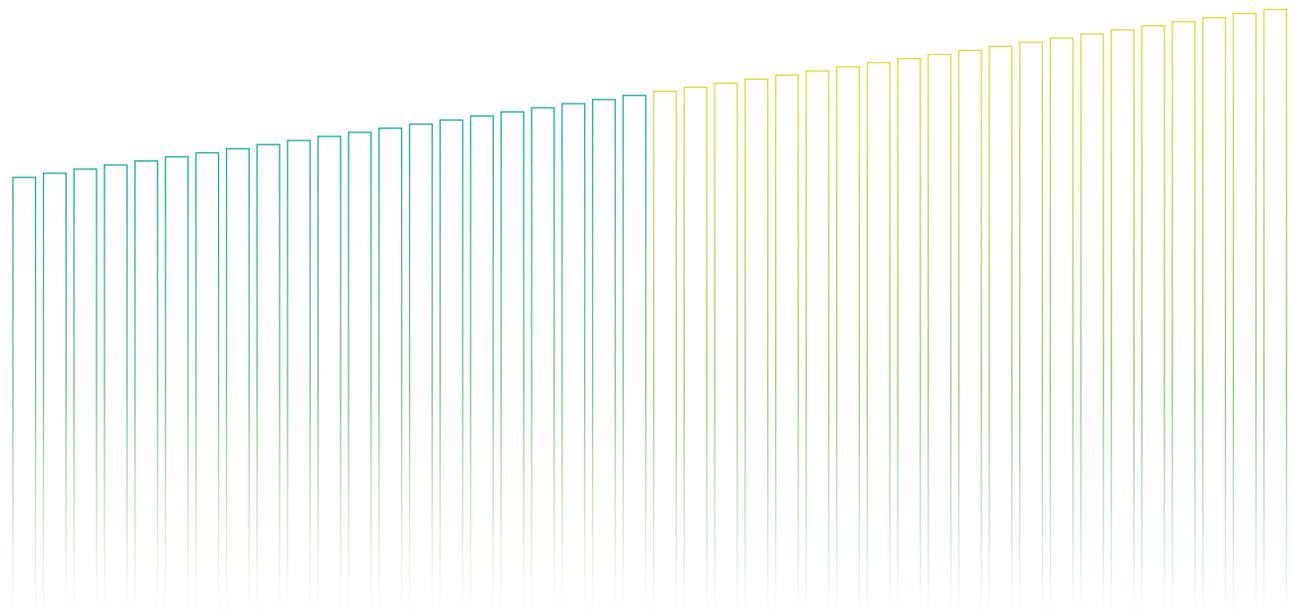
Pour les personnes travaillant dans un établissement de juridiction fédérale

Des modifications ont récemment été introduites au Code canadien du travail et au *Règlement sur la prévention du harcèlement et de la violence dans le lieu de travail* pour protéger les travailleuses et les travailleurs contre le harcèlement et la violence au travail. Le projet de loi C-65 a été adopté au parlement en octobre 2018 et la loi est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Les modifications s'appliquent aux lieux de travail fédéraux, y compris le secteur privé sous réglementation fédérale, la fonction publique fédérale et les lieux de travail parlementaire. La mesure législative protège donc approximativement 1,2 million d'employées et d'employés sous réglementation fédérale.

Avec ces modifications, les lésions psychosociales et le harcèlement au travail sont inclus dans les incidents et les risques que les employeurs doivent prévenir dans le cadre de leurs responsabilités en santé et sécurité. **La législation oblige expressément les employeurs à s'attaquer aux circonstances de violence et de harcèlement externes aux lieux de travail dans les mécanismes de prévention et la violence conjugale est mentionnée spécifiquement.** Donc l'obligation de l'employeur ne commence pas au moment où on met les pieds sur le lieu de travail. L'obligation de prévention englobe aussi les relations de travail avec des tiers, soit des personnes qui ne sont pas employées par l'employeur (membres du public, clients, etc.).





En plus des changements au Code canadien du travail, une nouvelle réglementation a été introduite sur les obligations qui doivent être remplies par l'employeur en matière de prévention de la violence et du harcèlement. Ces nouvelles règles remplacent la partie 20 du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail.

Les obligations de l'employeur incluent :

- Le développement d'une politique de prévention de la violence et du harcèlement au travail devant être mise à jour au moins tous les trois ans;
- La réalisation d'analyses de risques et l'implémentation de stratégies de prévention. L'évaluation, qui doit également être mise à jour tous les trois ans, doit recenser les facteurs de risques internes et externes au lieu de travail, qui contribuent au harcèlement et à la violence dans le lieu de travail;
- La création et l'affichage des procédures d'urgence pour des incidents sérieux de violence sur les lieux de travail;
- L'implantation de formations en prévention du harcèlement et de la violence pour toute l'organisation.

En matière d'intervention, la nouvelle réglementation établit un processus en étapes. Chacune des étapes doit être réalisée dans des délais précis. Par exemple, l'employeur a sept jours pour répondre à un signalement et 45 jours pour commencer les efforts de règlement du conflit. En plus de l'échéancier, il doit y avoir des suivis chaque mois avec la partie principale et la partie intimée, donc la personne plaignante et la personne mise en cause. L'employeur doit également créer un rôle, soit celui de la personne désignée pour recevoir les plaintes au sein du milieu de travail.

Les comités de santé et de sécurité sont des partenaires de l'employeur pour les soutenir dans les différentes étapes, notamment en ce qui concerne l'évaluation des risques, l'élaboration de la politique en matière de violence et de harcèlement et l'implémentation ou la mise en œuvre des recommandations issues des enquêtes. Il faut s'assurer de bien faire valoir ce rôle de partenaire prévu par le Règlement, à toutes les étapes du processus.

Si l'employeur ne remplit pas ses obligations, un processus de règlement interne de plaintes est prévu. C'est un processus qui ressemble à un processus de règlement de griefs, c'est-à-dire qu'il procède par escalade. Il faut d'abord aviser son supérieur ou la personne désignée d'une contravention au code. Ensuite, il faut tenter de régler la plainte et si on ne réussit pas à la régler, celle-ci doit être soumise au Programme du travail.

Des arguments pour agir syndicalement

Nous savons que la violence conjugale est un problème présent avant tout dans la sphère domestique et qu'elle affecte non seulement la femme, mais aussi les enfants lorsqu'ils sont présents. C'est un véritable problème de société qui finit par s'immiscer dans toutes les sphères. Croire que la violence conjugale s'arrête au seuil du domicile privé est une erreur. La barrière entre la vie personnelle et la vie professionnelle est artificielle et dans la majorité des cas, les victimes sont affectées par la violence conjugale même lorsqu'elles sont au travail. Dès 1993, dans une étude exploratoire menée auprès des syndicats affiliés à la FTQ, la centrale constate les incidences de la violence conjugale au travail.⁸ Plus de 20 ans après, l'enquête du Congrès du travail du Canada (CTC) et de l'Université de Western Ontario, *Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison?*⁹, à laquelle a participé la FTQ, valide et enrichit ce constat avec des données troublantes.

D'après cette étude, une personne employée sur trois (33,6 %) a été victime de violence conjugale. Plus de la moitié de ces personnes (53,5 %) indiquent que la violence conjugale a continué sur leur lieu de travail sous les formes suivantes :

- Subir du harcèlement par téléphone ou message texte (40,6 %);
- Subir du harcèlement par courriel (15,6 %);
- Se faire suivre ou harceler sur son lieu de travail (20,5 %);
- Communiquer avec les collègues ou l'employeur de la victime (14,5 %);
- S'introduire sur le lieu de travail de la victime (18,2 %).

Impacts sur les milieux de travail

Il est à noter que 81,9 % des victimes déclarent que la violence conjugale nuit à leur rendement professionnel. En effet, l'enquête a permis d'établir que la violence conjugale diminue le rendement au travail des victimes et peut se traduire par d'importantes difficultés de concentration, des retards ou des absences prolongées, ainsi que des tensions dans leur milieu de travail. L'enquête conclut d'ailleurs que 8,5 % des victimes de violence conjugale déclarent avoir perdu leur emploi en raison de cette violence¹⁰. Ainsi, la violence conjugale met non seulement à risque leur sécurité, mais elle peut aussi compromettre leur emploi. Ce qui est particulièrement dramatique quand on pense à l'importance du milieu de travail comme espace de répit et au rôle déterminant de la sécurité financière pour sortir de l'isolement et de la violence.

Les femmes qui se séparent d'un conjoint violent courent de graves dangers durant la première année suivant la séparation. Si l'agresseur ne sait pas nécessairement où elle se trouve la plupart du temps, il saura où la trouver lorsqu'elle travaille. Unifor, trousse de lobbying sur la violence familiale et conjugale

De plus, la violence conjugale a non seulement des effets dévastateurs sur la vie des travailleuses et des travailleurs qui la subissent, mais elle peut aussi être ressentie par l'ensemble du réseau de la victime (la famille, les amis, les collègues, etc.). Les répercussions sur le milieu de travail peuvent affecter autant les collègues que l'employeur. L'enquête du CTC avait mis en lumière que dans 37,1 % des cas, les victimes considèrent que la violence conjugale a également des impacts sur leurs collègues¹¹. Ces répercussions surviennent notamment lorsque l'agresseur se présente sur les lieux de travail, ou parce

8 FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC. La violence conjugale et ses conséquences voyons-y! : étude exploratoire sur les conséquences en milieu de travail de la violence conjugale, 1993, 68 p.

9 WATHEN, C. N., MACGREGOR, J. C. D., MACQUARRIE, B. J. avec le CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. London, ON : Center for Research & Education on Violence Against Women and Children, [En ligne]. [http://documents.clc-ctc.ca/whr/Survey-Report-2014-FR.pdf].

10 WATHEN, C. N., MACGREGOR, J. C. D., MACQUARRIE, B. J. avec le CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. London, ON : Center for Research & Education on Violence Against Women and Children, p. 6, [En ligne]. [http://documents.clc-ctc.ca/whr/Survey-Report-2014-FR.pdf].

11 WATHEN, C. N., MACGREGOR, J. C. D., MACQUARRIE, B. J. avec le CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. London, ON : Center for Research & Education on Violence Against Women and Children, p. 6, [En ligne]. [http://documents.clc-ctc.ca/whr/Survey-Report-2014-FR.pdf].

que le climat de travail et la productivité de l'équipe sont affectés. Dans les circonstances où l'agresseur se présente sur les lieux de travail, les risques pour la sécurité des collègues sont évidents. Dans 3,4 % des cas, les collègues ont été blessés ou menacés sur leur lieu de travail¹². Cependant, il ne faut pas sous-estimer les autres impacts qui peuvent être vécus par ces personnes parce qu'elles sont des témoins directs ou indirects ou parce que le climat et la charge de travail changent de manière importante.

Impacts pour les employeurs

Quant aux impacts pour les employeurs, un rapport de 2012¹³ révèle que les pertes subies en un an par les employeurs canadiens en raison de la violence conjugale s'élevaient à 77,9 millions \$. C'est sans compter les coûts sociaux, par exemple l'incidence sur le système de santé ou sur le système judiciaire, de même que l'impact financier sur des tiers. Au Canada, l'incidence économique de la violence conjugale a été estimée par le ministère de la Justice à 8,4 milliards de dollars, en 2017¹⁴. Outre les coûts engendrés, 71 % des employeurs déclarent s'être trouvés dans une situation où il s'est avéré indispensable de protéger une victime de violence conjugale, selon un sondage du Conference Board du Canada¹⁵.

Selon ce même sondage, certains secteurs d'activité sont plus à risque. Ainsi, les personnes travaillant dans les services financiers, les assurances, l'hébergement et la restauration, ainsi que le commerce de détail sont plus susceptibles de devoir soutenir une victime de violence familiale (82 %), suivies de près par celles travaillant dans les secteurs de la haute technologie, des services professionnels, scientifiques et techniques, des communications et télécommunications et des services publics (80 %).

Quand l'agresseur est un membre

Dans les situations où la personne salariée est l'agresseur et non la victime, il faut se rappeler que son comportement peut également demander une réponse syndicale. Que ce soit parce que la violence qu'elle exerce nuit à son rendement et/ou parce que les agressions se poursuivent sur son temps de travail ou qu'elles se font

avec le matériel de l'employeur. Cette personne s'expose à des sanctions qui, dans certains cas, peuvent aller jusqu'au congédiement, ce qui n'est pas sans impact sur la victime puisque le chômage constitue un facteur aggravant.

De plus, dans les circonstances où l'agresseur et la victime sont tous deux membres du syndicat, le syndicat et l'employeur ont des responsabilités particulières. L'employeur prendra les mesures qu'il juge appropriées contre l'employé qui commet des actes de violence. Il est évidemment possible que le syndicat ait à représenter l'agresseur, le cas échéant. Il faut aussi s'assurer de la sécurité de la victime en évitant les contacts entre la victime et l'agresseur et empêcher l'agresseur d'utiliser les ressources de l'employeur pour obtenir des informations sur la victime. Dans le cas d'une enquête syndicale impliquant tout à la fois la victime et l'agresseur, le syndicat devra s'assurer d'affecter des ressources distinctes pour la personne qui dépose la plainte et celle qui en fait l'objet, tout en assurant la confidentialité à chacune de ces personnes et en veillant à ce qu'elles ne communiquent pas entre elles au sujet de la plainte¹⁶.

Ainsi, les organisations syndicales doivent agir, d'une part parce que la violence conjugale entre directement en contradiction avec les valeurs syndicales fondamentales qui nous animent, dont le respect de l'intégrité physique et psychologique de toutes les personnes et, d'autre part, parce que la violence entre partenaires intimes a des effets sur la sécurité au travail et le climat dans le milieu de travail. Les syndicats doivent contribuer à assurer la sécurité et le bien-être de toutes et tous au travail et défendre les droits des travailleuses et des travailleurs plus vulnérables. Leurs actions doivent à la fois soutenir les membres qui sont victimes de violence, sensibiliser et former les membres et les employeurs sur les enjeux de violence conjugale, outiller les délégués syndicaux et faciliter l'accès aux ressources pour les personnes qui en ont besoin.

En contribuant à faire du milieu de travail un environnement sécuritaire non violent et en faisant la promotion de relations égalitaires et exemptes de violence, les syndicats participent à la diminution des risques de violence conjugale.

12 WATHEN, C. N., MACGREGOR, J. C. D., MACQUARRIE, B. J. avec le CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. London, ON : Center for Research & Education on Violence Against Women and Children, p. 7, [En ligne]. [<http://documents.clc-ctc.ca/whr/Survey-Report-2014-FR.pdf>].

13 ZHANG, T., HODDENBAGH, J., MCDONALD, S., SCRIM, K. Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009, p. xi, [En ligne]. [https://www.justice.gc.ca/fra/pr-rp/jp-cj/vf-fv/rr12_7/rr12_7.pdf].

14 GOUVERNEMENT DU CANADA. Le cadre des résultats relatifs aux sexes du budget de 2018, [En ligne]. [<https://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/chap-05-fr.html>].

15 THE CONFERENCE BOARD OF CANADA. La violence familiale et le rôle de l'employeur, [En ligne]. [<https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=7576#ShowRatings>].

16 SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE. La violence conjugale dans le milieu de travail – Un guide pour la négociation, p. 18, [En ligne]. [https://scfp.ca/sites/cupe/files/domestic_violence_french_lr.pdf].

Ce que l'on peut faire¹⁷

Plusieurs gestes peuvent être posés pour lutter contre la violence conjugale. Les prises de positions claires et les messages univoques dans les milieux de travail et l'espace public en général, contribuent à rendre socialement inacceptable la violence conjugale et permettent de réaffirmer la volonté du mouvement syndical de continuer à promouvoir des rapports égaux entre les hommes et les femmes. En reconnaissant la violence conjugale comme une problématique qui concerne aussi le milieu de travail, en s'assurant que les employeurs respectent leurs obligations, en posant des gestes concrets pour soutenir les victimes, les syndicats et les sections locales contribuent à établir un milieu plus sécuritaire pour les victimes.

Santé et sécurité du travail

Il est clair que les répercussions de la violence conjugale et familiale se font sentir dans le cadre du travail et affectent la santé physique et psychologique des personnes qui en sont victimes. Pour les protéger, la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail (LMRSST) prévoit une nouvelle obligation envers les employeurs, qui doivent dorénavant « 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. »

Cette nouvelle obligation de l'article 51 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST) est en vigueur depuis le 6 octobre 2021. En tant que syndicalistes, nous devons nous assurer que les employeurs remplissent bien cette nouvelle obligation et que toutes les personnes sont adéquatement protégées sur leurs lieux de travail.

Le comité de santé et de sécurité doit être proactif et s'assurer que le programme de prévention inclut l'analyse des risques liés à la violence conjugale et familiale, ainsi qu'un plan d'action adapté pour les personnes victimes, afin de les protéger adéquatement. De plus, la personne représentante à la santé et sécurité doit être formée et capable d'intervenir adéquatement dans les cas où une personne est victime de violence conjugale ou familiale.

La personne représentante en santé et sécurité (RSS) peut aussi travailler de pair avec une personne déléguée sociale. Ce réseau d'entraide syndical peut être d'une aide inestimable dans votre milieu de travail. La personne déléguée sociale pourra notamment agir comme personne-ressource pour la victime de violence conjugale et l'aider à briser son isolement et sortir du silence, alors que la personne RSS pourra s'assurer que le milieu de travail demeure un lieu de répit, sans risque.

Le programme de prévention

Le programme de prévention doit inclure l'identification et l'analyse des risques liés à la violence conjugale et familiale, ainsi que les mesures et les actions permettant d'éliminer les risques identifiés. Il doit également tenir compte des recommandations du comité de santé et de sécurité, ainsi que les programmes de formation et d'information. En matière de prévention et d'élimination des risques liés à la violence conjugale et familiale, le programme de prévention devrait :

- Considérer la violence conjugale comme un type de violence au travail comportant des risques pour la personne au travail et demandant du soutien et des services précis;
- Prévoir l'engagement de l'employeur à travailler conjointement avec le comité de santé et de sécurité et la personne représentante en santé et sécurité pour la prévention de ce type de violence;
- Contenir une politique sur la violence conjugale portant sur la prévention et le traitement des cas de cette violence, incluant notamment des procédures formelles d'évaluation des risques, des suivis des événements et des mesures de formation;
- Présenter des dispositions d'accommodement et de réduction des facteurs de risques (modification de l'horaire, de la charge de travail et des outils de travail, réorganisation de l'aire de travail pour assurer la sécurité de la victime, transfert de service, modification du répertoire de l'entreprise, avance sur la paie, etc.).

¹⁷ La FTQ s'est fortement inspirée des travaux ayant été faits par différentes organisations affiliées, ainsi que par le Congrès du travail du Canada (CTC). Tout particulièrement la section « Négociation collective » du site du CTC [<http://congresdutravail.ca/negociation-collective>], de même que des guides suivants : La violence conjugale dans le milieu de travail – Un guide pour la négociation produit par le service de l'égalité du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), le Guide de négociation : Clauses de conventions collectives du Syndicat des Métallos et autres libellés permettant de remédier à la violence familiale et le Guide de négociation. Remédier à la violence conjugale dans les conventions collectives produits par le Syndicat des Métallos, de même que le guide Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale et d'une intervenante auprès des femmes produit par le syndicat Unifor et, finalement, le guide produit par TUAC Canada, La violence conjugale dans le milieu de travail : un guide pour la négociation. Qu'ils en soient ici remerciés.

Finalement, si l'employeur refuse d'inclure la violence conjugale et familiale dans l'identification et l'analyse des risques et de prendre les mesures nécessaires pour assurer le respect de son obligation prévue à l'article 51 de la LSST, n'hésitez pas à communiquer avec la CNESST.

Négociation

Grâce à la négociation collective, les syndicats ont un outil puissant pour obtenir du soutien et des politiques en milieu de travail et imposer aux employeurs l'obligation de répondre de leurs actes. En négociant des clauses de convention collective sur la violence conjugale, les syndicats envoient également un message clair : la violence conjugale ne sera pas tolérée. De cette façon, les victimes seront peut-être plus à l'aise de signaler leur situation afin d'obtenir l'aide dont elles ont besoin. La négociation collective est un outil très intéressant pour soutenir les victimes en milieu de travail. Vous pourriez par exemple :

- Décrire la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité notamment en ce qui concerne la violence conjugale;
- Négocier des congés spécifiques payés en gardant en tête que les modifications récentes à la LNT accordent deux jours avec solde et que ces congés payés spéciaux peuvent être pris sans épuiser les autres banques de congés payés;
- Négocier des congés sans solde;
- Négocier des libérations syndicales pour les personnes de soutien désignées (personnes représentantes en santé et sécurité ou personne intervenante auprès des femmes);
- Négocier une clause de confidentialité qui assure que tous les cas de violence conjugale seront traités confidentiellement et conformément aux lois en vigueur, sans qu'aucune information ne soit conservée au dossier sans l'autorisation écrite de la victime;
- Négocier des dispositions qui protègent les victimes de sanctions disciplinaires pour des comportements liés à la violence conjugale (absentéisme, diminution de la productivité, retard, etc.).

Si l'employeur demande qu'une preuve écrite lui soit transmise avant de reconnaître les droits d'une personne membre, pensez à inscrire le personnel des centres d'accueil d'urgence ou de tout autre organisme ou ressource communautaire parmi la liste du personnel reconnu. Il est important de ne pas ajouter une charge supplémentaire aux victimes.

Rappelez-vous aussi qu'en faisant de la violence conjugale un élément important de la prévention et de la négociation, vous envoyez un message clair d'appui aux membres qui sont victimes de violence et vous leur indiquez que, sur leur lieu de travail, leur problème sera pris au sérieux et qu'il est possible d'obtenir de l'aide.

Sensibilisation et formation

Outre la négociation collective, les syndicats peuvent avoir un impact important en travaillant à la sensibilisation et à la diffusion de l'information, autant auprès des membres, des victimes, des agresseurs, que de l'employeur.

En informant et en sensibilisant l'ensemble des membres, vous les aidez à comprendre que la violence conjugale est un problème sérieux qui nous concerne toutes et tous. S'il est reconnu que les témoins de conduites violentes, qu'il s'agisse de collègues, de délégués syndicaux, de représentants SST ou autres, ont un rôle déterminant à jouer, il est aussi reconnu que ces personnes doivent comprendre la problématique et avoir accès à l'information dont elles ont besoin pour accompagner et référer les personnes victimes de violence conjugale.

De plus, les actions de sensibilisation et de formation contribuent à diminuer le risque de violence conjugale et à briser le cycle de la violence lorsqu'elle survient. Elles permettent aussi de prévenir la stigmatisation et de déconstruire les préjugés tout en renforçant l'idée que la violence conjugale n'est jamais acceptable.

La présence de formations et d'informations sur ce sujet doit être prévue et discuter au comité de santé et de sécurité. Elles doivent viser autant les gestionnaires que les personnes qui siègent au comité, la personne représentante en santé et sécurité et toutes les personnes travailleuses.

Les ressources communautaires en violence conjugale de votre région pourraient vous accompagner dans cette démarche.

Vous pouvez notamment :

- Aborder le problème de la violence entre partenaires intimes, que ce soit dans une activité spéciale, une assemblée ou dans vos communications avec les membres. Créer l'occasion, donner la chance aux gens d'y réfléchir et d'en parler ;
- Informer l'ensemble des personnes travailleuses sur ce qu'est la violence conjugale et familiale et ses impacts dans le milieu de travail ;
- Offrir des renseignements autant aux victimes qu'aux agresseurs sur les ressources disponibles ;
- Soutenir les initiatives communautaires dans votre milieu et faire connaître leur travail à vos membres ;
- Former les directions syndicales et les personnes déléguées syndicales afin de leur permettre de reconnaître les signes de violence conjugale et de mettre en place les actions appropriées pour y répondre ;
- Former des personnes identifiées pour accompagner les victimes de violence conjugale et familiale dans leurs démarches et assurer un milieu de travail sain et sécuritaire ;
- Faire connaître la politique concernant la violence conjugale en milieu de travail, s'il y a lieu, ou les articles prévus dans le programme de prévention ;
- Avoir une liste à jour de ressources, de lignes d'entraide, de maisons d'hébergement et de transition facilement accessible au bureau syndical ;
- Afficher sur le babillard syndical et/ou sur votre site Web une liste à jour des lignes d'entraide et des ressources communautaires disponibles pour les victimes, etc.

Une nouvelle formation pour prévenir et agir en matière de violence conjugale

La FTQ développe du contenu pour prévenir et agir en matière de violence conjugale. Le service de l'éducation de la centrale a bâti une toute nouvelle formation intitulée « Violence conjugale : prévenir, intervenir et agir en milieu de travail ». Il s'agit d'une formation de base d'une durée de deux jours qui est maintenant offerte par les syndicats affiliés. La formation a pour objectif de faire comprendre le phénomène de la violence conjugale et ses manifestations au travail, connaître et appliquer les droits en matière de prévention et de protection, planifier notre action syndicale pour mieux prévenir et intervenir auprès de nos membres et joindre la lutte sociale contre la violence conjugale.



Des exemples de clauses de conventions collectives portant sur la violence conjugale

Cette section présente des exemples de clauses de convention collective qui pourraient vous orienter dans la formulation de vos propres clauses. N'oubliez pas qu'il est primordial d'adapter la formulation à la réalité de chacun des milieux de travail.

Exemples de clauses types¹⁸

À garder en tête

Les congés payés permettent de se présenter devant les tribunaux, de rencontrer des personnes conseillères en violence conjugale, de chercher des services de garde pour enfants ou de régler diverses tâches qui doivent être faites durant les heures de travail.

Il est important de négocier des congés payés spécifiques pour éviter d'épuiser les autres congés. En situation de crise, les personnes travailleuses victimes de violence conjugale ont besoin de tous les congés disponibles.



CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA

Exemple 1 – congés payés pour cause de violence conjugale

Clause type du Congrès du travail du Canada (CTC)¹⁹

ARTICLE XX

XX. L'employeur reconnaît que les personnes employées font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, pouvant affecter leur présence ou leur rendement au travail.

Les travailleuses qui subissent de la violence conjugale auront (x) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires ou toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce, sans autorisation préalable.

¹⁸ La FTQ a pris la liberté de féminiser les formulations des clauses type.

¹⁹ CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. Clauses types, [En ligne]. [http://congresdutravail.ca/clauses-types].

Exemple 2 – congés payés pour cause de violence familiale

Clause-modèle proposée ²⁰

ARTICLE XX – CONGÉ POUR VIOLENCE CONJUGALE/FAMILIALE

XX. L'employeur reconnaît que les personnes employées font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, lesquelles peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail, et qu'il doit prendre des mesures d'accommodement.

XX. Compte tenu de ce qui précède, l'employeur convient d'accorder à chaque personne employée un congé payé en cas de violence conjugale/familiale, sans perte d'ancienneté, pendant une période maximale de douze (12) semaines. En plus du congé de douze (12) semaines, la personne employée a aussi droit à un congé sans solde de trois (3) mois au maximum. (...)

XX. Lorsqu'une personne employée informe l'employeur qu'il/elle est aux prises avec de la violence conjugale/familiale :

- a) s'il y a lieu, l'employeur, conjointement avec le comité de santé et de sécurité, met en œuvre des stratégies visant à assurer la sécurité au travail, y compris l'évaluation des risques, des plans de sécurité, de la formation et un processus efficace et opportun de résolution des préoccupations. Afin de protéger la confidentialité de la personne employée et d'assurer la sécurité du lieu de travail, l'employeur divulgue des informations pertinentes dans le lieu de travail « en cas de besoin » seulement et uniquement dans la mesure autorisée par la législation en vigueur.
- b) L'employeur veille à fournir à la personne employée des conseils et une orientation vers des services de soutien appropriés.
- c) L'employeur dispense une formation appropriée et accorde un congé payé aux personnes désignées pour assumer des rôles de soutien (notamment aux représentants syndicaux de la santé et de la sécurité).
- d) L'employeur offre des conditions de travail flexibles, des avances sur salaire et d'autres accommodements aux personnes employées victimes de violence conjugale/familiale.
- e) L'employeur protège les personnes employées contre toute action nuisible ou discrimination fondée sur la dénonciation, l'expérience ou l'expérience perçue de violence conjugale/familiale.

²⁰ SYNDICAT DES MÉTALLOS. Guide de négociation : remédier à la violence conjugale dans les conventions collectives, p. 2, [En ligne]. [https://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolen-2016/ressources/body/violence_conjugale_FR.pdf].

Exemple 3 – Congés payés pour cause de violence familiale et sur la protection contre les mesures disciplinaires²¹

L'employeur reconnaît que les femmes font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers peuvent avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail. C'est pourquoi l'Employeur et le Syndicat acceptent, sur confirmation d'un professionnel reconnu (p. ex., médecin, avocat, conseiller autorisé), qu'une femme se trouvant dans une situation violente ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle elle se trouve.

Les absences ne relevant pas des congés de maladie ou de l'assurance invalidité sont classées comme des congés autorisés payés

Exemple 4 – clause sur la confidentialité²²

Toute information personnelle liée à un cas de violence conjugale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'une personne employée sans son autorisation écrite expresse.

Exemple 5 – Clause sur la protection contre les mesures et sanctions disciplinaires²³

L'employeur convient qu'une personne employée ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence conjugale.

Exemple 6 – Clause de soutien individualisé²⁴

L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une personne employée victime de violence conjugale pour ce qui suit :

1. modifications à son horaire ou cycle de travail;
2. restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
3. transfert de son emploi vers un autre emplacement ou service;
4. modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
5. toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.

21 SYNDICAT UNIFOR. Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale, p. 5, [En ligne]. [https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/attachments/bdvpp_v.1_fre.pdf].

22 CONGRÈS DU TRAVAIL DU CANADA. Clauses types, [En ligne]. [<http://congresdutravail.ca/clauses-types>].

23, 24 Ibid.

Exemple 7 – Clause type pour une intervenante auprès des femmes ²⁵

Les parties reconnaissent que les personnes employées ont parfois besoin de discuter avec une autre femme sur des sujets comme la violence ou les mauvais traitements au foyer ou le harcèlement en milieu de travail. Elles peuvent également avoir besoin d'être informées sur les ressources spécialisées offertes dans leur collectivité, notamment les conseillers ou les refuges pour femmes battues, qui pourront les aider à régler ces problèmes et d'autres situations.

Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des intervenantes auprès des femmes sur les lieux de travail. Les intervenantes auprès des femmes sont nommées par le Syndicat parmi les femmes membres de l'unité de négociation. Les intervenantes auprès des femmes rencontrent au besoin les membres féminins, discutent de leurs problèmes et les dirigent vers les organismes pertinents lorsque nécessaire.

L'Employeur accepte de fournir une ligne téléphonique confidentielle et une messagerie vocale maintenues par les intervenantes auprès des femmes et accessibles aux personnes employées qui désirent communiquer avec elles. De plus, l'Employeur donne accès à un bureau privé de façon à ce que les discussions entre une personne employée et une intervenante demeurent confidentielles.

L'Employeur et le Syndicat préparent des communications appropriées visant à informer les personnes employées du rôle des intervenantes auprès des femmes, en indiquant les numéros de téléphone pour joindre l'intervenante. L'Employeur désigne également une personne de soutien parmi son personnel pour épauler le travail des intervenantes auprès des femmes.

Les intervenantes auprès des femmes suivent une formation de base de quarante (40) heures et, par la suite, un cours de recyclage annuel de trois (3) jours, offerts par le Service de la condition féminine d'Unifor.

L'Employeur accepte de payer le temps de travail perdu ainsi que le temps de déplacement, les frais d'inscription, l'hébergement, le transport, les repas et d'autres dépenses raisonnables au besoin.

²⁵ SYNDICAT UNIFOR. Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale, p. 5, [En ligne]. [https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/attachments/bdvpp_v.1_fre.pdf].

Exemple de clauses adoptées

Toutes les clauses tirées de conventions collectives québécoises peuvent être consultées sur le portail Corail du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les clauses provenant de conventions collectives d'établissements sous juridiction fédérale peuvent être consultées sur le site de la Négociation du gouvernement du Canada.

Sur les congés payés, sans solde et autres protections



Exemple 8 - Agrivoix Coopérative Agricole et Unifor, section locale 720

Annexe B

C) CONGÉ POUR VIOLENCE CONJUGALE

L'Employeur reconnaît que les femmes font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers peuvent avoir des répercussions négatives sur leur présence ou leur rendement au travail.

C'est pourquoi l'Employeur et le Syndicat acceptent, sur confirmation d'un professionnel reconnu (p. ex., médecin, avocat, conseiller autorisé), qu'une femme se trouvant dans une situation violente ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire et/ou administrative si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle elle se trouve.

Les absences ne relevant pas des congés de maladie ou de l'assurance invalidité sont classées comme des congés autorisés et le salarié aura droit jusqu'à cinq (5) jours payés.

Exemple 9 – TÉLÉBEC S.E.C et Unifor – Personnel de bureau et groupe connexe, section locale 6003

Abus ou violence dans la vie personnelle

La Compagnie reconnaît que les employées peuvent parfois faire face à des situations d’abus ou de violence dans leur vie personnelle qui pourraient affecter leur présence ou performance au travail. Pour ces raisons, la Compagnie convient, suivant une démonstration prompte et adéquate d’un professionnel reconnu (p.ex. : un médecin, un avocat, un conseiller certifié), qu’une employée qui se trouve en situation d’abus ou de violence ne fera pas l’objet de discipline si l’absence peut être liée à la situation d’abus ou de violence. Les absences non couvertes par les dispositions de l’article 28 seront rémunérées, jusqu’à concurrence de cinq (5) jours par année civile.

Intervenant de support auprès des femmes

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Les femmes de l’unité de négociation du Personnel de bureau et groupe connexe qui font face à des situations de violence ou d’abus domestiques peuvent confédérer avec une intervenante de soutien auprès des femmes du Syndicat qui pourra diriger l’employée vers les mécanismes de support appropriés. Le temps requis pour permettre à l’intervenante de soutien auprès des femmes de jouer son rôle sera payé par la Compagnie.
2. La Compagnie et le Syndicat devront s’entendre sur des principes raisonnables dans les trente (30) jours suivant la signature du présent Mémoire d’entente.
3. Le nombre d’intervenantes de soutien auprès des femmes ne doit pas dépasser deux (2).
4. La Compagnie veillera à ce que l’intervenante de soutien auprès des femmes ait le temps nécessaire pour suivre une formation qui sera payée par le Syndicat.

Exemple 10 – [Traduction] Air Transat (Montréal, Toronto, Vancouver) et Syndicat canadien de la fonction publique, sections locales 4041, 4047 et 4078 ²⁶

13.09 Congé pour violence familiale et protection contre les sanctions reliées à l’absentéisme

La compagnie reconnaît que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, qui peuvent affecter leur présence ou leur performance au travail. Pour cette raison, la compagnie et le syndicat conviennent qu’une fois que la situation a été vérifiée et confirmée par un professionnel reconnu (par exemple, un médecin, un avocat ou un conseiller autorisé), un employé qui se trouve victime de violence ou de mauvais traitements ne fera pas l’objet de mesures disciplinaires si l’absence ou la performance peut être liée à cette situation. Les absences qui ne sont pas couvertes par une assurance-maladie ou invalidité sont accordées comme absence approuvée sans solde, mais ne pouvant pas dépasser trente (30) jours civils. Les demandes faites en vertu du présent article seront traitées par la compagnie en toute confidentialité et doivent se conformer aux termes de la convention collective. De plus, l’employé doit aviser la compagnie de son absence selon les termes de la [convention collective].

Exemple 11 – [Traduction] Kwantlen University Public Interest Research Group (Colombie-Britannique, mars 2016) et Syndicat des Métallos, section locale 2009 ²⁷

16.5,1 Au cours de chaque année civile, l’employeur accorde à chaque employé/e un congé payé en cas de violence conjugale/familiale, sans perte d’ancienneté, pendant une période maximale de douze (12) semaines. La personne employée a droit jusqu’à trois (3) mois de congé sans solde.

16.5, 2 L’employé/e et l’employeur divulguent des informations pertinentes «en cas de besoin» seulement afin de protéger la confidentialité et d’assurer la sécurité dans le lieu de travail.

16.5, 3 S’il y a lieu, l’employeur, conjointement avec le comité de santé et de sécurité, met en œuvre des stratégies visant à assurer la sécurité au travail, y compris des évaluations des risques, des plans de sécurité, de la formation et un processus efficace et opportun de résolution des préoccupations.

16.5, 4 L’employeur veille à fournir des conseils et une orientation vers des services de soutien appropriés.

16.5, 5 L’employeur dispense une formation appropriée et accorde un congé payé aux personnes désignées pour assumer des rôles de soutien (notamment aux représentantes/représentants syndicaux).

16.5, 6 L’employeur offre des modalités de travail flexibles, des avances de solde et d’autres accommodements aux employés victimes de violence conjugale et/ou familiale.

16.5, 7 L’employeur protège les employés contre toute action nuisible ou discrimination fondée sur la dénonciation, l’expérience ou l’expérience perçue de violence familiale.

²⁶ SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE. La violence conjugale dans le milieu de travail – Un guide pour la négociation, p. 18, [En ligne]. [https://scfp.ca/sites/cupe/files/domestic_violence_french_lr.pdf].

²⁷ SYNDICAT DES MÉTALLOS. Guide de négociation : clauses de conventions collectives du syndicat des Métallos et autres libellés permettant de remédier à la violence familiale, p. 3, [En ligne]. [https://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolen-2016/ressources/body/2016-fall-campaign-bargaining-guide-FR.pdf].

Exemple 12 - [Traduction] Votre coopérative de crédit limitée (Cornwall et Ottawa) et Syndicat des Métallos, section locale 13292 ²⁸

6.05 Violence familiale/conjugale

a. L'employeur reconnaît que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, lesquelles peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail.

b. Les travailleuses et travailleurs qui subissent de la violence familiale/conjugale peuvent obtenir dix (10) jours de congés payés par année pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires et toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction de journée, et ce, sans autorisation préalable.

c. L'employé/e et l'employeur divulguent des informations pertinentes «en cas de besoin» seulement afin de protéger la confidentialité et d'assurer la sécurité dans le lieu de travail.

d. S'il y a lieu, l'employeur, conjointement avec le comité de santé et de sécurité, met en œuvre des stratégies visant à assurer la sécurité au travail, y compris l'évaluation des risques, des plans de sécurité, de la formation et un processus efficace et opportun de résolution des préoccupations.)

²⁸ SYNDICAT DES MÉTALLOS. Guide de négociation : remédier à la violence conjugale dans les conventions collectives, p. 4, [En ligne]. [https://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolen-2016/ressources/body/violence_conjugale_FR.pdf].



Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Exemple 13 – Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, services des programmes et de l’administration (PA) ²⁹

**Article 54 : congé pour cause de violence familiale

54.01 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s’entend de toute forme d’abus ou de négligence qu’un(e) employé(e) ou l’enfant d’un(e) employé(e) subit de la part d’un membre de la famille ou d’une personne avec qui l’employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l’objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l’employé-e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d’un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l’employé-e, concernant ce genre de violence:
 - i. d’obtenir les soins et/ou l’appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d’une blessure ou d’une invalidité de nature physique ou psychologique;
 - ii. d’obtenir les services d’une organisation qui offre des services aux individus qui font l’objet de violence familiale;
 - iii. d’obtenir des services de counselling;
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;ou
 - v. d’obtenir de l’aide d’un avocat ou d’un agent des forces de l’ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.
- c. Le nombre d’heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n’excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d’une année financière.
- d. À moins d’indication contraire de la part de l’employeur, une déclaration signée par l’employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l’employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 54.01(b) et 54.01(c), l’employé-e n’aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l’employé-e fait l’objet d’une inculpation liée à cet acte ou s’il est probable, étant donné les circonstances, que l’employé-e ait commis cet acte.

29 ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA. Convention entre le Conseil du Trésor et l’Alliance de la Fonction publique du Canada, Groupe : Services des programmes et de l’administration (tous les employés), p.67, [En ligne]. [https://syndicatifpc.ca/sites/psac/files/pa_-_convention_-_fr.pdf].

Exemple 14 – UNIFOR, section locale 510, Pratt & Whitney Canada Cie. ³⁰

Dispositions relatives à la violence faite aux femmes

Les parties reconnaissent que les femmes font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle qui peuvent entraver leur présence ou leur rendement au travail. Les parties acceptent que, sur confirmation d'un professionnel reconnu (c'est à dire un médecin, un avocat, un conseiller professionnel, une travailleuse ou un travailleur chargé de l'accueil dans une maison de refuge pour femmes battues), une femme victime de violence dans sa vie personnelle ne soit pas sujette à des mesures disciplinaires sans que toutes les particularités de sa situation personnelle ainsi que les circonstances donnant lieu à la mesure disciplinaire soient bien comprises dans chaque cas individuel. Cette déclaration d'intention est sujette à une norme de bonne foi de la part de l'employeur, du syndicat et des employées visées et ne sera utilisée ni par le syndicat ni par les employées pour éviter l'application de mesures disciplinaires qui seraient par ailleurs appropriées.

³⁰ SYNDICAT UNIFOR. Convention collective entre Pratt & Whitney Canada Cie. et Unifor, p.74, [En ligne]. [<https://www.corail.gouv.qc.ca/abonnement/d.11>].



Exemple 15 – Centre Sheraton Montréal et Unifor, section locale 2609 ³¹

S – 3 Intervenante auprès des femmes

13.02 e) Dans le cadre de ses activités régulières, le comité de santé-sécurité mettra en place un programme visant à assurer des activités de sensibilisation et d'information sur la santé et le mieux-être. Plus particulièrement, il devra élaborer un programme d'information visant la violence faite aux femmes, que cette violence soit physique ou psychologique, et de désigner une femme dans un rôle d'intervenante auprès des femmes. Advenant que la personne désignée ait besoin d'une formation particulière, l'employeur s'assure de libérer celle-ci.

Une intervenante auprès des femmes est désignée, d'un commun accord entre l'Employeur et le Syndicat, parmi les membres féminins de l'unité de négociation Unifor-Centre Sheraton Montréal, compte tenu des compétences, de l'expérience et des aptitudes des candidates.

Son rôle sera d'écouter, d'épauler et/ou de diriger vers des ressources une personne employée qui fait face à une situation d'abus, de violence ou de harcèlement que ce soit au travail ou à la maison.

Tout en préservant l'anonymat des salariés, l'intervenante fera rapport au comité afin de moduler les activités de sensibilisation et d'information faites aux femmes.

Si une salariée en besoin demande de rencontrer en personne l'intervenante auprès des femmes de façon urgente, l'employeur fera de son mieux pour la libérer de son poste de travail, sans perte de salaire, et lui donner accès à un bureau pour assurer la confidentialité de l'entretien. La rencontre et la durée de celle-ci devra être approuvée par l'employeur avant l'intervention. Les hommes qui vivent de la violence familiale peuvent demander l'aide de l'intervenante auprès des femmes.

Le comité s'assurera, au nom de l'employeur et du syndicat, d'élaborer des communications afin d'informer les personnes employées de l'identité et du rôle de l'intervenante auprès des femmes.

³¹ La clause est fournie par Caroline Peterson, Unifor, s.l. 2609. Les hôtels Delta et Plaza ont aussi intégré cette même clause dans leurs conventions collectives.

Exemple 16 – Air Canada et Unifor, section locale 2002 ³²

19.13 Intervenante auprès des femmes

19.13.01 La Société reconnaît qu'il arrive que des personnes employées soient aux prises, dans leur vie personnelle, avec des situations de violence ou d'abus qui peuvent se répercuter sur leur assiduité ou leur rendement au travail. C'est pourquoi la Société et le Syndicat s'entendent sur le fait que, sur attestation d'un professionnel reconnu (par exemple médecin, avocat, conseiller diplômé), la personne employée qui se trouve dans une situation d'abus ou de violence ne sera pas passible de mesures disciplinaires si l'absence peut être reliée à cette situation. Les absences qui ne sont pas couvertes par les congés de maladie ou le régime collectif de protection de revenu en cas d'invalidité seront des congés autorisés non rémunérés.

19.13.02 La Société et le Syndicat reconnaissent que des personnes employées peuvent parfois avoir besoin de parler avec une autre femme de sujets tels que la violence ou l'abus à la maison ou le harcèlement au travail. C'est pourquoi les parties conviennent de reconnaître le rôle d'une personne désignée pour faire fonction d'intervenante auprès des femmes au travail dans chacune des cinq (5) régions du pays. L'intervenante auprès des femmes dans la région Est doit être bilingue.

19.13.03 Chaque intervenante auprès des femmes est désignée, d'un commun accord entre la Société et le Syndicat, parmi les membres féminines de l'unité de négociation Unifor-Air Canada qui sont recommandées par Unifor, compte tenu des compétences, de l'expérience et des aptitudes des candidates. L'intervenante auprès des femmes rencontre des membres féminines au besoin, discute des problèmes avec elles et les dirige vers un organisme approprié, au besoin.

19.13.04 La Société convient de garantir à l'intervenante auprès des femmes deux (2) heures par semaine de congé autorisé payé par la Société pour accomplir ses tâches. Le moment où l'intervenante est libérée de ses fonctions est convenu entre l'intervenante auprès des femmes et son supérieur dans les deux (2) semaines suivant l'attribution de son horaire. Tous les efforts seront déployés pour s'assurer que l'heure choisie pour libérer la personne employée de ses fonctions a le moins de répercussions possible sur l'exploitation.

19.13.05 Si des problèmes particuliers relevant des fonctions de l'intervenante auprès des femmes exigent plus que les deux (2) heures par semaine de congé autorisé garanti, l'intervenante doit demander au préalable au directeur – Relations du travail l'autorisation d'être libérée de ses fonctions pour une plus longue période.

19.13.06 La Société convient de donner à chaque intervenante auprès des femmes accès à une ligne téléphonique confidentielle qui est réservée à ses tâches. Si une personne employée demande à rencontrer en personne l'intervenante auprès des femmes, la Société fera de son mieux pour donner accès à un bureau fermé de façon à assurer la confidentialité de l'entretien.

19.13.07 La Société et le Syndicat élaboreront des communications appropriées afin d'informer les personnes employées du rôle de défenseur de l'intervenante auprès des femmes et fourniront le numéro de la ligne téléphonique confidentielle.

19.13.08 Chaque intervenante auprès des femmes participe à un programme de formation initial de quarante (40) heures organisé par Unifor et à un programme de reva-lidation annuel de trois (3) jours.

³² SYNDICAT UNIFOR. Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale, p. 5, [En ligne]. [https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/attachments/bdvpp_v.1_fre.pdf].

Coordonnées d'urgence si vous ou une personne de votre entourage avez besoin d'aide

Si vous ou une personne de votre entourage êtes en danger immédiat, composez le 911.

Si vous ou une personne de votre entourage avez besoin d'aide, vous pouvez contacter SOS violence conjugale au 1 800 363-9010. Cette ligne d'écoute téléphonique offre des services d'accueil, d'évaluation, d'information, de sensibilisation et de soutien bilingue, gratuit, anonyme et confidentiel 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ces services sont disponibles par téléphone, par ATS pour personnes sourdes, ou encore par courriel.

sosviolenceconjugale.ca

Vous pouvez aussi consulter les refuges et les maisons d'hébergement. En plus d'offrir un hébergement sécuritaire, la plupart des maisons d'hébergement offrent un service de téléassistance pour les victimes et leurs proches. Il est possible d'y obtenir des conseils confidentiels, du soutien, de l'assistance d'urgence. Il n'est pas nécessaire de rester dans une des maisons d'hébergement pour obtenir de l'aide.

Ressources externes

SOS violence conjugale

→ sosviolenceconjugale.ca ou 1 800 363-9010

Cet organisme offre une ligne téléphonique d'écoute, d'information et de référence destinée aux victimes de violence conjugale, à leurs proches, ainsi qu'aux personnes intervenantes et les dirige, par la suite, vers les ressources régionales appropriées. Accessible 24/7 partout au Québec. Un service de clavardage est également offert.

Maisons d'aide et d'hébergement pour femmes victimes de violence

→ maisons-femmes.qc.ca et fede.qc.ca

Ces ressources offrent de l'hébergement aux femmes victimes de violence conjugale accompagnées de leurs enfants et elles offrent également des services pour les femmes qui ont besoin d'aide, mais qui ne sont pas à la recherche d'hébergement. Elles offrent notamment de l'intervention psychosociale et de l'accompagnement dans les diverses démarches aux victimes, qu'elles soient en hébergement ou à l'externe. Accessible 24/7.

Maisons deuxième étape

→ alliance2e.org

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

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

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

Ces centres offrent de l'intervention psychosociale et post-traumatique, de l'information sur les droits et les recours, de l'assistance technique, de l'accompagnement dans le processus judiciaire et dans les diverses démarches, ainsi qu'une orientation vers différents services selon les besoins de la personne. Ces services sont offerts aux victimes et aux témoins d'actes criminels, ainsi qu'à leurs proches et ils sont confidentiels et gratuits.

Centres de femmes

→ rcentres.qc.ca

Ces centres sont des milieux de vie ouverts à toutes les femmes. À travers des services professionnels, éducatifs, de conseils et d'orientation, les centres de femmes ont pour mission d'aider les femmes à s'aider elles-mêmes. Ils leur offrent la possibilité d'entreprendre une démarche afin d'identifier et de nommer des situations de violence qu'elles subissent et, éventuellement, d'élaborer des stratégies pour se sortir de ces situations.

À cœur d'homme

→ acoeurdhomme.com

Ces ressources viennent en aide aux hommes aux prises avec des comportements violents en contexte conjugal et familial.

**TU
VIS
DE LA**

**VIOLENCE
CONJUGALE ?**

**TON SYNDICAT peut t'aider à reprendre
le contrôle sur ton autonomie financière.**

En partenariat avec la Caisse
Desjardins des Travailleuses et
des Travailleurs unis, la FTQ
propose un nouveau service aux
membres des syndicats affiliés
qui vivent de la violence conjugale.

En composant le 1-866-765-4327
poste 770AIDE (7702433), vous
pourrez rapidement prendre un
rendez-vous avec une conseillère
de la Caisse qui répondra à vos
questions d'ordre financière.

Visitez notre site web:
santesecurite.ftq.qc.ca/violence-conjugale/

Desjardins
Caisse des Travailleuses
et Travailleurs unis

Caisse des travailleurs et des travailleuses uni-e-s

La Caisse soutient les travailleuses et les travailleurs qui vivent de la violence conjugale. Elle a développé un programme spécifique pour soutenir les personnes qui en sont victimes, afin de faciliter le retour à une indépendance financière.

Pour faire connaître ce programme, veuillez consulter le site Web : santesecurite.ftq.qc.ca/violence-conjugale

Pour toutes questions, contactez la responsable du programme de lutte contre la violence conjugale, Madame Sylvie Mauborgne à l'adresse courriel : Sylvie.mauborgne@desjardins.com



Service d'actions
féministes et d'équité
salariale

FTQ

Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec

565, boul. Crémazie Est,
bureau 12100
Montréal (Québec)
H2M 2W3

Téléphone : 514 383-8000
Télécopie : 514 383-8000
Site Web : ftq.qc.ca