

VIOLENCE CONJUGALE ET MILIEUX DE TRAVAIL : DES RÉPONSES SYNDICALES POUR PLUS DE SÉCURITÉ

Exemples de clauses de convention collective

Document de référence

Service de la condition féminine
Septembre 2017



La violence conjugale a d'importantes répercussions au travail. Dès 1993, une étude exploratoire¹ menée auprès des syndicats affiliés à la FTQ en faisait le constat. Plus de 20 ans après, l'enquête² du Congrès du travail du Canada et l'Université Western Ontario, à laquelle a participé la FTQ, validait et enrichissait ce constat avec des données troublantes.

« 35,4 % des personnes ont déclaré connaître au moins un ou une collègue qui semble être ou avoir été victime de violence conjugale »³.

Agir **collectivement** pour contrer ce fléau et ses répercussions dans nos milieux de travail devient urgent. Dans cet esprit, une résolution a été adoptée à l'unanimité lors du dernier congrès de la FTQ, en novembre 2016 :

« 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 amender 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 ».

Pour appuyer le travail des organisations affiliées à la FTQ, le Service de la condition féminine a recensé diverses pratiques existantes dans notre famille syndicale, tant au Québec qu'au Canada.

La première partie du présent document énumère divers principes à prendre en considération en vue de la négociation collective.

La seconde partie reprend des exemples de clauses de convention collective négociées par certains de nos syndicats affiliés (au Québec et au Canada). Ces exemples peuvent être adaptés en fonction des besoins et réalités de chaque milieu de travail.

En (re-)produisant ce document, le Service de la condition féminine de la FTQ a pris la liberté de féminiser tous les exemples de clauses qui y apparaissent. Nous vous encourageons fortement à féminiser vos textes pour permettre aux femmes de mieux se reconnaître.

¹ FTQ, *La violence conjugale et ses conséquences – voyons-y!*, Étude exploratoire sur les conséquences en milieu de travail de la violence conjugale, déc. 1993, 68 p.

² Wathen, C.N., MacGregor, J.C.D. et MacQuarrie, B.J., *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, Université Western Ontario et Congrès du travail du Canada (CTC), Ontario, 6 déc. 2014.

³ Wathen, C.N. et al., *op. cit.*, p. 5.

Arguments pour agir syndicalement

Un problème alarmant

La violence conjugale est omniprésente, peu importe notre milieu d'appartenance social, économique, culturel.

En 2014 au Québec⁴, 18 746 infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal ont été enregistrées par les corps de police au Québec (événements déclarés seulement) :

- 79 % des victimes étaient des femmes;
- 81 % des auteurs présumés étaient des hommes;
- la forme de violence conjugale la plus répandue au Québec est psychologique;
- les femmes sont davantage visées par la violence de la part d'un ex-conjoint.

Les femmes autochtones, les femmes ayant une incapacité et les jeunes femmes sont particulièrement à risque de violence conjugale.

Même si des hommes peuvent aussi être victimes de violence entre conjoints, les femmes sont plus nombreuses à être blessées physiquement, à craindre pour leur vie ou à être assassinées⁵.

Une préoccupation syndicale

Traditionnellement considérée comme un problème personnel, on reconnaît de plus en plus les **répercussions** de la violence conjugale **sur le milieu de travail**.

Les femmes qui se séparent d'un conjoint violent courent de graves dangers durant la première année suivant la séparation.

S'il ne sait pas où elle se trouve la plupart du temps, il saura où la trouver lorsqu'elle travaille ⁶ .
--

Dans la **récente étude pancanadienne** réalisée pour le CTC en 2014 sur la violence familiale et le milieu de travail...

- 33 % des répondantes ont déclaré vivre avec un conjoint violent;
- plus de 53 % ont déclaré que la violence familiale se poursuivait au travail (courriels et/ou appels téléphoniques injurieux faits à la victime et/ou aux collègues);
- 38 % ont déclaré qu'elle affectait leur capacité de se rendre au travail;
- 82 % ont déclaré qu'elle diminuait leur rendement au travail; et
- 8,5 % ont déclaré avoir perdu un emploi à cause de la violence familiale;
- la plupart des victimes n'auraient pas songé à contacter leur syndicat pour de l'aide.⁷

⁴ <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=952>

⁵ Statistique Canada, 2013 in http://www.unifor.org/sites/default/files/attachments/bdvpp_v.1_fre.pdf
http://www.unifor.org/sites/default/files/attachments/bdvpp_v.1_fre.pdf

⁶ http://www.unifor.org/sites/default/files/attachments/lobbying_guide_to_domestic_violence_version_2_without_crops_fre.pdf

⁷ Wathen, C.N. *et al.*, *op. cit.*

À l'automne 2014, un sondage du *Conference Board* du Canada⁸ révélait que « 71 % des **employeurs** ont vécu une situation où il s'avérait indispensable de protéger une victime de violence familiale. »⁹

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

Au travail, la violence familiale **se traduit** par des pertes de productivité, un taux d'absentéisme plus élevé et, dans certains cas, une atteinte à la sécurité des victimes et des collègues de travail; elle peut augmenter le risque de violence physique et psychologique en milieu de travail¹⁰.

Un rapport de 2012¹¹ 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 l'incidence sur les victimes principales, celle sur le système judiciaire et celle sur des tiers; globalement, on les estime à 7,4 milliards de \$ pour 2009 seulement au Canada, soit 220 \$ par citoyenne et citoyen du pays.

Dans toutes les provinces, y compris au Québec, **les employeurs ont l'obligation** d'assurer un lieu de travail sécuritaire et exempt de violence et de harcèlement.

⁸ Boyer, C. et Chénier, L., *La violence familiale et le rôle de l'employeur*, Conference Board du Canada, 2015.

⁹ *Les employeurs face à la violence familiale*, *Avantages*, 26 nov. 2015.

¹⁰ <http://www.newswire.ca/fr/news-releases/de-la-maison-au-bureau--les-employeurs-canadiens-interviennent-en-milieu-de-travail-pour-protoger-leurs-employes-victimes-de-violence-familiale-553653461.html>, 25 nov. 2015.

¹¹ T. Zhang, J. Hoddenbagg, S. McDonald, K. Scrim, *Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009, 2012*, p. xi.

I - DES PRINCIPES IMPORTANTS À ADOPTER¹²

Vous voulez vous doter ou négocier une politique, ou encore des clauses de convention collective portant sur la violence conjugale? Voici quelques éléments à intégrer dans le but de protéger et soutenir vos membres :

<ul style="list-style-type: none">• reconnaissance de la prévalence de la violence conjugale et de ses possibles répercussions au travail;• inclusion du terme « violence conjugale » dans la déclaration des parties (avec discrimination, violences, harcèlements...);• description de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité;• congés payés (et/ou congés sans solde) aux membres qui vivent de la violence conjugale ou familiale;• protection de la vie privée et de la confidentialité (accès à l'information restreint et sélectif, si absolument nécessaire);• aide psychologique et/ou aiguillage vers des services de soutien appropriés;• accommodements pour les membres faisant l'objet de violence conjugale (horaires, charge et outils de travail, avances sur leur paie, etc.);	<ul style="list-style-type: none">• protection de l'ancienneté et de la sécurité d'emploi;• protection contre les mesures disciplinaires (dans les cas où la violence conjugale ou familiale influe sur l'assiduité de la personne employée ou sur son rendement au travail);• prévention par des stratégies de sécurité au travail (ex. : évaluation des risques, plans de sécurité, formation, procédure pour régler rapidement et efficacement les problèmes);• formation adéquate et libérations syndicales pour les personnes de soutien désignées (des représentantes et représentants syndicaux en matière de santé et de sécurité, des intervenantes auprès des femmes);• protection des membres contre des mesures disciplinaires imposées suite à toute déclaration de problèmes ou d'apparence de problèmes liés à la violence conjugale...
--	--

¹² Tirés de <http://congresdutravail.ca/negociation-collective>; de *La violence conjugale dans le milieu de travail – Un guide pour la négociation*, Service de l'égalité du SCFP, sept. 2015, 21 p.; de *Guide de négociation : Clauses de conventions collectives du Syndicat des Métallos et autres libellés permettant de remédier à la violence conjugale*, Métallos, 5 p.; et de *Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale et d'une intervenante auprès des femmes*, Unifor, 6 p.

II - DES EXEMPLES DE CLAUSES DE CONVENTION COLLECTIVE PORTANT SUR LA VIOLENCE CONJUGALE

a) SUR LES CONGÉS PAYÉS ET AUTRES PROTECTIONS

Avoir un emploi stable, des protections sociales et des revenus garantis peut permettre aux femmes d'échapper à des relations violentes et de maintenir un niveau de vie décent pour elles-mêmes et leurs enfants.

Les congés payés permettent de se présenter devant les tribunaux, rencontrer des conseillères en violence conjugale, chercher des services de garde pour enfants ou 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 travailleuses victimes de violence conjugale ont besoin de tous les congés disponibles.

À noter : le nombre de jours peut varier selon le secteur d'activité et le milieu de travail.¹³

Exemple 1 -

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



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.¹⁴

¹³ CTC, *Clauses types*, 2015, <http://congresdutravail.ca/clauses-types>

¹⁴ CTC, *idem*.

Exemple 2 –

Clause-type sur les congés payés pour cause de violence familiale et sur la protection contre les mesures disciplinaires.¹⁵



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.

¹⁵ Unifor, *op. cit.*, p. 5.

Exemple 3 –

Clause-modèle proposée (très inclusive)



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 vigueur¹⁶.
- 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.

¹⁶ Le syndicat peut aussi refuser l'exigence de fournir une note écrite ou une autre preuve de violence conjugale. Si l'employeur insiste pour obtenir cette preuve, inclure au minimum : « préposée à l'accueil d'un refuge pour femmes ou d'un centre de crise » (ou d'une maison d'hébergement pour femmes) dans la liste des « professionnELLEs reconnuEs.

in

SCFP, *La violence conjugale dans le milieu de travail – Un guide pour la négociation*, Service de l'égalité du SCFP national, sept. 2015, p. 13.

Des variantes

Exemple 4 -

[Traduction]

SL 2009 du Syndicat des Métallos et Kwantlen University Public Interest Research Group (Colombie-Britannique, mars 2016)



16.5,1 Au cours de chaque année civile, l'employeur accorde 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. La personne employée a droit jusqu'à trois (3) mois de congé sans solde.

[la clause se poursuit avec des paragraphes repris de la clause-modèle de l'exemple 3 et couvrant :

- la protection de la confidentialité;
- les stratégies de prévention (SST);
- les services de soutien appropriés;
- la formation et les libérations pour les personnes de soutien;
- divers accommodements; et
- autre protection¹⁷].

Exemple 5 -

[Traduction]

SL 2020-37 du Syndicat des Métallos et Clinique juridique communautaire de Sudbury (Ontario, de mars 2017 à mars 2022)



13.06 Violence familiale/conjugale

A) Chaque année civile, l'employeur accorde à chaque personne employée un congé payé en cas de violence familiale/conjugale, sans perte d'ancienneté, pendant une période maximale de quatre (4) semaines. La personne employée a droit à un maximum de cinq (5) mois de congé sans solde.

[la clause se poursuit avec des paragraphes repris de la clause-modèle de l'exemple 3 et couvrant :

- la protection de la confidentialité;
- les stratégies de prévention (SST);
- la formation;
- les accommodements; et
- autre protection¹⁸].

¹⁷ Pour la clause complète : <http://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolence-2016/ressources/body/2016-fall-campaign-bargaining-guide-FR-1.pdf> p. 2.

¹⁸ *Idem.*

Exemple 6 -

[Traduction]

SL 13292 du Syndicat des Métallos et Votre coopérative de crédit limitée (Cornwall et Ottawa) (Ontario, du 1^{er} janvier 2017 au 31 décembre 2019)



6.05 Violence familiale/conjugale

a. 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.

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.

[la clause se poursuit avec des paragraphes repris de la clause-modèle de l'exemple 3 et couvrant :

- la protection de la confidentialité; et
- les stratégies de prévention (SST)¹⁹].

Exemple 7 -

[Traduction]

SL 1-207 du Syndicat des Métallos et Rivercrest Care Centre (Alberta)



26.02 Congé pour violence familiale/conjugale

a) 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.

b) Les travailleuses et travailleurs qui subissent de la violence familiale/conjugale peuvent obtenir un maximum de trois (3) jours de congés payés (en utilisant leurs congés de maladie ou la protection du revenu) 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, après en avoir reçu l'autorisation. Les personnes employées qui ont épuisé leurs congés de maladie et la protection du revenu peuvent utiliser leurs jours de congé annuel, ou ils auront droit à un congé sans solde.

¹⁹ *Idem.*

c) La personne employée 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.

Exemple 8 -

[Traduction]

SL 1-405 du Syndicat des Métallos et Trickle Creek Lodge (Colombie-Britannique, 1^{er} octobre 2016 au 30 septembre 2019)



17.08 Congé pour violence familiale/conjugale

a) Au cours de chaque année civile, l'employeur accorde à chaque personne employée un congé non rémunéré en raison de violence familiale/conjugale, sans perte d'ancienneté, pour une période maximale d'un (1) an. La personne employée peut présenter une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi.

[la clause se poursuit avec des paragraphes repris de la clause-modèle de l'exemple 3 et couvrant :

- la protection de la confidentialité;
- les stratégies de prévention (SST);
- les services de soutien appropriés;
- la formation et la SST;
- les accommodements; et
- autre protection²⁰].

b) SUR DIVERSES PROTECTIONS

Exemple 9 -

[Traduction]

SL 4041, 4047 et 4078 et Air Transat (Montréal, Toronto, Vancouver) 1^{er} novembre 2015 au 31 octobre 2021



13.09 Congé pour violence familiale et protection contre les sanctions liées à l'absentéisme

La compagnie reconnaît que les personnes employées 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), une personne employée 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

²⁰ *Idem.*

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, la personne employée doit aviser la compagnie de son absence selon les termes de la convention collective.

Exemple de clause sur la confidentialité



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 de clause sur la protection contre les mesures et sanctions disciplinaires



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 de clause ou d'accommodements de travail en raison de la violence conjugale



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.

c) SUR UNE INTERVENANTE AUPRÈS DES FEMMES

Exemple 10 –

Clause-type pour une intervenante auprès des femmes



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.

Des variantes

Exemple 11 –

SL 2609 du Syndicat Unifor-Québec et Centre Sheraton Montréal (2017)²¹



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.

²¹ Fournie par Caroline Peterson, Unifor, s.l. 2609. Les hôtels Delta et Plaza ont aussi intégré cette même clause dans leurs conventions collectives.

Exemple 12 –

SL 2002 du Syndicat Unifor et Air Canada²²



19.13 Intervenante auprès des femmes (très élaborée)

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.

...

²² Fournie par Manon Camiré, Unifor, s.l. 2002.

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 revalidation annuel de trois (3) jours.

d) SUR LA SÉCURITÉ DES MILIEUX DE TRAVAIL

[Traduction]

Exemple 1 –

SL 2462-00 et Centre communautaire Espanola – Échéance le 31 mars 2014 – Lettre d'entente sur la sécurité des milieux de travail et la violence²³

CUPE-SCFP
Canadian Union of Public Employees
Syndicat canadien de la fonction publique

L'employeur et le syndicat consentent à ce que, dans les soixante (60) jours suivant la date de ratification de cette convention collective, le Comité mixte de santé et sécurité se réunisse pour réviser les sections du guide de sécurité de la personne employée concernant la sécurité des milieux de travail et la violence.

Les politiques et procédures mentionnées feront partie de la politique de l'employeur sur la santé et la sécurité. Un document qui contient des politiques sera remis à chacune des personnes employées.

Ces politiques et procédures incluront notamment les points suivants : « violence » signifie tentatives, menaces ou actes concrets d'agression causant ou pouvant causer des blessures, incluant une conduite ou des paroles menaçantes qui mènent une personne employée à craindre raisonnablement des risques de blessure pour des personnes, incluant des travailleurs et travailleuses, des bénéficiaires de services ou des membres du public. La violence inclut l'usage de la force, les menaces armées ou non armées, la violence verbale grave et le harcèlement persistant à caractère sexuel ou raciste.

Elle comprend également les incidents de violence conjugale qui se produisent dans les milieux de travail, l'intimidation, le harcèlement personnel ou tout autre comportement agressant, dévalorisant ou humiliant.

²³ SCFP, *La violence conjugale dans le milieu de travail – Un guide pour la négociation*, Service de l'égalité du SCFP national, sept. 2015, p. 9. [C'est nous qui féminisons.]

[Traduction]

Exemple 2 –

SL 799-01 et Ville de Quinte West – Échéance le 31 décembre 2014

CUPE-SCFP
Canadian Union of Public Employees
Syndicat canadien de la fonction publique

22.07 Violence conjugale

L'employeur qui craint ou qui devrait raisonnablement craindre que des incidents de violence conjugale survenus sur les lieux de travail exposent une personne employée à des blessures physiques doit prendre toutes les précautions nécessaires, dans les circonstances, pour protéger cette personne. (*Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 32.0.4 – Ontario)²⁴

CONCLUSION

Le rôle des syndicats est crucial pour combattre la violence conjugale, responsabiliser les employeurs et s'assurer que les membres aient accès au soutien dont ils ont besoin, notamment par le biais de la négociation. Nos efforts collectifs vont contribuer à améliorer la vie de nos membres et aideront à accroître la sécurité au travail.

²⁴ *C'est nous qui féminisons.*

Remerciements

Merci aux militantes et syndicats pour les exemples présentés dans ce document.

Merci également au Congrès du travail du Canada (CTC) d'avoir rendu disponibles divers outils qui nous ont servi dans la production du présent document : <http://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail> et le rapport *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.*²⁵

²⁵ Par C.N. Wathen, J.C.D. MacGregor et B.J. MacQuarrie du Centre for Research & Education on Violence Against Women and Children, Université Western Ontario, en collaboration avec le CTC, déc. 2014.

