



**Service de la condition féminine de la FTQ**

**VIOLENCE CONJUGALE  
ET MILIEUX DE TRAVAIL :  
DES ARGUMENTS POUR  
AGIR SYNDICALEMENT**

Exemples de clauses de  
convention collective

Document de référence



**Mise à jour du document** *«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 2018.**

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec  
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12100  
Montréal (Québec) H2M 2W3  
Téléphone : 514 383-8000  
Télécopie : 514 383-8001

Site Web : [www.ftq.qc.ca](http://www.ftq.qc.ca)  
Dépôt légal - 4<sup>e</sup> trimestre 2018  
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (BAnQ)  
ISBN 978-2-89639-378-7

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

*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

<b>De quoi parle-t-on exactement lorsqu'il est question de violence conjugale? .....</b>	<b>6</b>
<b>État de la situation au Québec.....</b>	<b>7</b>
<b>Une modification attendue de longue date à la <i>Loi sur les normes du travail</i>.....</b>	<b>8</b>
<b>Pour les personnes travaillant dans un établissement de juridiction fédérale .....</b>	<b>9</b>
<b>Des arguments pour agir syndicalement .....</b>	<b>10</b>
<b>Ce que l'on peut faire.....</b>	<b>12</b>
<b>Sur le plan de la négociation .....</b>	<b>12</b>
<b>Sur le plan de la sensibilisation .....</b>	<b>12</b>
<b>Les ressources communautaires en violence conjugale de votre région pourraient vous accompagner dans cette démarche. ....</b>	<b>13</b>
<b>Des exemples de clauses de conventions collectives portant sur la violence conjugale .....</b>	<b>14</b>
Exemples de clauses types .....	14
Exemples de clauses adoptées.....	18
a) Sur les congés payés, sans solde et autres protections.....	18
b) Pour la personne intervenante auprès des femmes .....	21
c) Pour la santé et sécurité des milieux de travail .....	23
<b>Coordonnées d'urgence si vous ou une personne de votre entourage avez besoin d'aide .....</b>	<b>24</b>

*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<sup>e</sup> 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 »<sup>1</sup>.

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, aux membres des comités de négociations, ainsi qu'aux militantes et militants qui souhaitent dénoncer, résister et agir pour aider les travailleuses et travailleurs, syndiqués ou non, qui sont victimes de violence conjugale.

Dans un premier temps, ce document définit la violence conjugale tout en dressant un bref état de la situation au Québec, et fait le point sur les récentes modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail (LNT)*.

Par la suite, ce document présente des arguments pour agir syndicalement et propose des actions concrètes pouvant être posées, autant sur le plan de la négociation collective, que sur le plan de la sensibilisation ou de l'accueil des victimes. Des exemples de clauses de conventions collectives permettant de soutenir les victimes de violence conjugale seront proposées. Nous ne saurions trop insister sur l'importance de regarder ces clauses au niveau local et avec le ou la conseillère syndicale afin de s'assurer que la formulation soit adaptée aux 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 les exemples de clauses types qui y apparaissent. Nous vous encourageons fortement à féminiser et/ou à adopter un style de rédaction neutre pour permettre à toutes les personnes de mieux se reconnaître.

<sup>1</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC, *Résolutions adoptées. Dessinons l'avenir ensemble. 31<sup>e</sup> congrès de la FTQ*, « résolution n° 112 sur la violence conjugale (résolutions no°111 et 112) », [En ligne] [ftq.qc.ca/wp-content/uploads/2017/03/Resolutions-adoptees-31e-Congres-2016\_web.pdf], p.14.

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

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. Cette violence peut avoir 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 aux moyens 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 elle<sup>2</sup>. 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 violences sont multiples. Les victimes ont des besoins différents et nos actions syndicales doivent tenir compte de la multiplicité des parcours de vie.

***Le sexe et l'identité de genre, c'est quoi la différence?***

***Le sexe évoque les caractéristiques biologiques et physiologiques qui différencient l'homme et la femme.***

***Le genre quant à lui renvoie aux rôles et comportements associés au fait d'être une femme ou un homme qui sont déterminés socialement acceptables dans une société donnée.***

***Ce qui signifie que la compréhension du genre varie en fonction des cultures et des époques.***

<sup>2</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Politique d'intervention en matière de violence conjugale : prévenir, dépister, contrer la violence conjugale*, 2012, [En ligne] [[www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SCF\\_plan\\_action\\_violence\\_conjugale.pdf](http://www.mess.gouv.qc.ca/publications/pdf/SCF_plan_action_violence_conjugale.pdf)].

## État de la situation au Québec

Dans son nouveau *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*, le gouvernement du Québec reconnaît que, malgré les nombreux progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes au cours des vingt dernières années, le problème de la violence conjugale, en tant que composante de la violence faite aux femmes, demeure d'actualité et rappelle la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes<sup>3</sup>.

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 :

- ▲ 78 % 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 hommes<sup>4</sup>

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 police<sup>5</sup>.

Tous les cinq ans, Statistique Canada produit des mesures et des analyses de la violence conjugale à travers les données autodéclarées recueillies dans le cadre de l'Enquête sociale générale. La plus récente enquête (2014) a permis de constater que 3,5 %<sup>6</sup> des Québécoises et des Québécois ont déclaré avoir été victimes de violence conjugale.

Ces chiffres concordent avec l'évaluation de l'Organisation mondiale de la santé (OMS) selon laquelle, 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 vie<sup>7</sup>.

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 partiel<sup>8</sup>. 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, l'on travaille à sensibiliser, prévenir et lutter contre ce fléau et ses répercussions.

Parce que chaque geste posé réaffirme que, peu importe les circonstances, la violence conjugale est inacceptable.

<sup>3</sup> GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*, [En ligne] [scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/Violence/30254\_Plan\_violence\_FINAL.PDF], p. 3.

<sup>4</sup> MINISTÈRE DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE, *Statistiques 2015 sur les infractions contre la personne commises dans un contexte conjugal au Québec*, [En ligne] [www.securitepublique.gouv.qc.ca/police/publications-et-statistiques/statistiques/violence-conjugale/2015/en-ligne.html].

<sup>5</sup> STATISTIQUE CANADA, *La violence familiale au Canada, un profil statistique — 2014*, Section 2. Tendances en matière de violence conjugale autodéclarée au Canada, [En ligne] [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2016001/article/14303/01-fra.htm].

<sup>6</sup> STATISTIQUE CANADA, *La violence familiale au Canada, un profil statistique — 2014*, Tableau 1.4, Victimes de violence conjugale autodéclarées au cours des cinq années précédentes, selon la province, 2004, 2009, 2014, [En ligne] [www150.statcan.gc.ca/n1/pub/85-002-x/2016001/article/14303/tbl/tbl1.4-fra.htm].

<sup>7</sup> 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*, [En ligne] [apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85239/9789241564625\_eng.pdf;jsessionid=F60703AAC-4151FC3CA84FD9DB949DB6A?sequence=1], p.17.

<sup>8</sup> INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, *Compendium sur la mesure de la violence conjugale au Québec*, 2017, [En ligne] [www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/sante/environnement-social/violence-couples/compendium-violence.pdf], p.10.

## Une modification attendue de longue date à la *Loi sur les normes du travail*

Le 12 juin 2018, l'Assemblée nationale a adopté le projet de loi no 176, lequel modifie la *Loi sur les normes du travail* (LNT) de manière importante pour la première fois depuis 2002. Entre autres changements, cette version révisée de la LNT inclut 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 qu'une 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'absences prolongées, 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 eu 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 régimes d'assurance collective et de retraite, l'employeur doit aussi le faire, à défaut de quoi il s'expose à des poursuites en vertu de l'article 122 de la LNT.

À compter du 1<sup>er</sup> 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 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.*

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 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.

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<sup>9</sup> 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.

<sup>9</sup> En effet, la LNT protège la plupart des travailleurs et travailleuses québécois. Cependant, certaines personnes salariées sont exclues totalement ou partiellement du régime de la LNT, notamment la personne 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, consulter la section qui se rapporte à la LNT sur le site de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) à l'adresse suivante; [www.cnt.gouv.qc.ca/non-couverts/travailleurs-non-vises-par-la-loi-sur-les-normes-du-travail/index.html].

## Pour les personnes travaillant dans un établissement de juridiction fédérale

Dans son budget 2018, le gouvernement fédéral a prévu diverses mesures pour contrer la violence fondée sur le sexe et promouvoir l'accès à la justice. Il proposait par exemple de lutter contre la violence en protégeant les personnes employées sous juridiction fédérale du harcèlement et de la violence au travail et en soutenant les personnes victimes de violence familiale, cette dernière doit être considérée comme une forme de mauvais traitements ou de négligence infligée à un enfant ou à un adulte par un membre de la famille ou par quelqu'un avec qui la personne victime est en relation intime. Cette définition inclut la violence conjugale<sup>10</sup>.

Le gouvernement a de plus entrepris une révision du Code canadien du travail via divers projets de loi dont certains ne sont pas encore adoptés et pour lesquels les règlements afférents ne sont souvent pas encore connus. La FTQ suit le dossier de près et communiquera les modifications importantes dès que possible.

Le projet de loi C-65, Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), Loi sur les relations de travail au Parlement et la Loi no 1 d'exécution du budget de 2017, a reçu la sanction royale le 25 octobre 2018. Il introduit des dispositions visant à accroître les obligations des employeurs à l'égard des allégations de harcèlement et de violence dans les milieux de travail. Les employeurs devront notamment prendre des mesures pour prévenir et réprimer le harcèlement et la violence dans le lieu de travail et offrir du soutien aux personnes employées touchées<sup>11</sup>.

<sup>10</sup> GOUVERNEMENT DU CANADA, *Le cadre des résultats relatifs aux sexes du budget 2018*, [En ligne] [[www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/chap-05-fr.html](http://www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/chap-05-fr.html)].

<sup>11</sup> GOUVERNEMENT DU CANADA, *Loi modifiant le Code canadien du travail (harcèlement et violence), la Loi sur les relations de travail au Parlement, et la Loi no 1 d'exécution du budget 2017*, présenté à la première session, 42e législature, ayant reçu la sanction royale le 25 octobre 2018. [En ligne] [[www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-65/sanction-royal](http://www.parl.ca/DocumentViewer/fr/42-1/projet-loi/C-65/sanction-royal)].

## Des arguments pour agir syndicalement

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; 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<sup>12</sup>. Plus de 20 ans après, l'enquête du Congrès du travail du Canada (CTC) et de l'Université de Western Ontario<sup>13</sup>, à laquelle a participé la FTQ, valide et enrichit ce constat avec des données troublantes.

Selon 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 qu'au moins une des formes de violence conjugale a continué sur leur lieu de travail, et 81,9 % des victimes déclarent que la violence conjugale nuit à leur rendement professionnel. Cette enquête a en effet 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 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 la violence conjugale<sup>14</sup>.

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. De plus, la violence conjugale a non seulement des effets dévastateurs sur la vie des travailleuses et 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 a mis en lumière que dans 37,1 % des cas, les victimes considèrent que la violence conjugale a

également des impacts sur leurs collègues<sup>15</sup>. Ces répercussions surviennent notamment lorsque l'agresseur se présente sur les lieux de travail, ou parce 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, des collègues ont été blessés ou menacés sur leur lieu de travail<sup>16</sup>. Cependant, il ne faut pas sous-estimer les autres impacts qui peuvent être vécus par ces personnes, soit parce qu'elles sont des témoins directs ou indirects, soit parce que le climat et la charge de travail changent de manière importante.

*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

<sup>12</sup> FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC (FTQ), La violence conjugale et ses conséquences – voyons-y ! Étude exploratoire sur les conséquences en milieu de travail de la violence conjugale, 1993, 68 p.

<sup>13</sup> WATHEN, C. Nadine, Jennifer C.D MACGREGOR, et Barbara J. MACQUARIE, et 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 pan-canadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail*, « Center for Research & Education on violence Against Women and Children », [En ligne] [documents.clc-ctc.ca/whr/Survey-Report-2014-FR.pdf], 13 p.

<sup>14</sup> *Ibid.*, p. 6.

<sup>15</sup> *Ibid.*, p. 6.

<sup>16</sup> *Ibid.*, p. 7.

Quant aux impacts pour les employeurs, un rapport de 2012<sup>17</sup> révèle que les pertes subies en un an par les employeurs canadiens en raison de la violence conjugale s'élevaient à 77,9 millions de dollars. 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.

Globalement, l'incidence économique de la violence conjugale a été estimée, par le ministère de la Justice du Canada en 2017, à 8,4 milliards de dollars au Canada<sup>18</sup>. Outre les coûts engendrés, selon un sondage du Conference Board du Canada, 71 % des employeurs déclarent s'être trouvés dans une situation où il s'est avéré indispensable de protéger une victime de violence conjugale<sup>19</sup>. Selon ce même sondage, certains secteurs d'activités 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 des télécommunications, et des services publics (80 %).

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, que les agressions se poursuivent sur son temps de travail ou 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 de l'agresseur 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 assurer la sécurité de la victime en évitant les contacts entre la victime et l'agresseur et en empêchant 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

***Au Québec, tous les employeurs ont l'obligation d'assurer un milieu de travail sécuritaire et exempt de violence et de harcèlement.***

devra s'assurer d'affecter des ressources distinctes pour la personne qui dépose la plainte et celle qui wen fait l'objet, tout en assurant la confidentialité à chacune de ces personnes, voyant à ce qu'elles ne communiquent pas entre elles au sujet de la plainte<sup>20</sup>.

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 de tous au travail et défendre les droits des travailleuses et de travailleurs plus vulnérables. Leurs actions doivent tout 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 déléguées syndicales et 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.

<sup>17</sup> Thing ZHANG, Josh HODDENBAGH et als., *Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009, 2012*, p. xi.

<sup>18</sup> GOUVERNEMENT DU CANADA, *Le cadre des résultats relatifs aux sexes du budget de 2018*, [En ligne] [www.budget.gc.ca/2018/docs/plan/chap-05-fr.html].

<sup>19</sup> The CONFERENCE BOARD DU CANADA, *La violence familiale et le rôle de l'employeur, 2015*, [En ligne] [www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.asp?did=7576#ShowRatings].

<sup>20</sup> SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, *La violence conjugale dans le milieu de travail – Un guide pour la négociation*, Service de l'égalité du SCFP national, septembre 2015, [En ligne] [scfp.ca/sites/cope/files/domestic\_violence\_french\_lr.pdf], p. 18.

## Ce que l'on peut faire<sup>21</sup>

Plusieurs gestes peuvent être posés pour **lutter contre la violence conjugale**. Les prises de position 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 égalitaires 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, et 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.

**Pensez aux délégués et déléguées sociaux! Ce réseau d'entraide syndical peut être d'une aide inestimable dans votre milieu de travail. Le ou la délégué(e) social(e) pourra notamment agir comme personne-ressource pour la victime de violence conjugale et l'aider à dépasser l'isolement et le silence.**

### Sur le plan de la négociation

La négociation collective est un outil très intéressant pour soutenir les victimes en milieu de travail. Vous pourriez notamment :

- ▲ Inscrire la reconnaissance de la violence conjugale comme un problème important ayant des répercussions au travail et demandant du soutien et des services spécifiques;
- ▲ Citer la violence conjugale comme type de violence au travail;
- ▲ Obtenir de l'employeur un engagement à travailler conjointement avec le syndicat à la prévention de ce type de violence;
- ▲ Décrire la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité, notamment en ce qui concerne la responsabilité d'assurer un milieu de travail exempt de violence — y compris conjugale — et de harcèlement;
- ▲ Établir une politique sur la violence conjugale portant sur la prévention et le traitement des cas de violence conjugale — incluant notamment des procédures formelles d'évaluation des risques, de suivi des événements ainsi que des mesures de formation;

### Sur le plan de la sensibilisation

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 et des agresseurs que de l'employeur.

En informant et en sensibilisant l'ensemble des membres, vous les aidez à réaliser 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 déléguées syndicales ou de délégués syndicaux, de représentants SST, etc. — 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, de lever les préjugés tout en renforçant l'idée que la violence conjugale n'est jamais acceptable.

<sup>21</sup> 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 à la section « Négociation collective » du site du CTC, [En ligne], [congresdutravail.ca/negociation-collective], de même que des guides suivants : [En ligne] [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 [En ligne] [Guide de négociation : Clauses de conventions collectives du Syndicat des Métallos et autres libellés permettant de remédier à la violence conjugale], et [En ligne], le [Guide de négociation. Remédier à la violence conjugale dans les conventions collectives] produits par le Syndicat des Métallos, de même que le guide, [En ligne], [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 les TUAC Canada, [En ligne], [La violence conjugale dans le milieu de travail : un guide pour la négociation]. Qu'ils en soient ici remerciés.

- ▲ Négocier des congés spécifiques payés en gardant en tête que les modifications récentes à la LNT accordent deux jours avec solde. Ces congés payés spéciaux pouvant 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 (représentante ou représentant en santé-sécurité, intervenant ou 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.);
- ▲ Négocier des dispositions d'accommodement et de réduction des facteurs de risques (modification de l'horaire, de la charge de travail, des outils de travail, réorganisation de l'aire de travail pour assurer la sécurité de la victime, transferts de service, modification du répertoire de l'entreprise, avance sur la paie, etc.).

Si l'employeur demande qu'une preuve écrite lui soit transmise avant de reconnaître les droits d'un ou d'une membre, pensez à inscrire le personnel des centres d'accueil d'urgence ou de tout autre organisme ou ressource communautaires 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 négociation, vous envoyez un message clair d'appui aux membres qui sont victimes de violence et leur indiquez que, sur leur lieu de travail, leur problème sera pris au sérieux et qu'il est possible d'obtenir de l'aide.

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

### Vous pourriez notamment :

- ▲ Aborder la problématique de la violence entre partenaires intimes, que ce soit lors d'une activité spéciale, au cours d'une assemblée ou dans vos communications avec les membres. Créez l'occasion, donnez la chance aux gens d'y réfléchir et d'en parler;
- ▲ 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;
- ▲ Parler de violence conjugale au comité santé-sécurité, s'il y a lieu, afin de vous assurer que les représentantes et représentants syndicaux en matière de SST soient sensibilisés et puissent répondre à la violence conjugale au travail.

### Au niveau local :

- ▲ Rendre accessible la politique concernant la violence conjugale en milieu de travail, s'il y a lieu;
- ▲ Avoir une liste à jour de ressources, lignes d'entraide, maisons d'hébergement et de transition facilement accessible au bureau syndical;
- ▲ Afficher sur le babillard syndical et/ou sur votre site internet une liste à jour des lignes d'entraide et des ressources communautaires disponibles pour les victimes, etc.

# 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 TYPES<sup>22</sup>

### **À garder en tête**

***Les congés payés permettent de se présenter devant les tribunaux, rencontrer des conseillères en violence conjugale, chercher des services de garde pour enfants ou gérer diverses obligations qui doivent l'être 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.***

### **Exemple 1 – Congés payés pour cause de violence conjugale**



#### **Clause-type du Congrès du travail du Canada (CTC)<sup>23</sup>**

#### 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, qui peuvent 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.

<sup>22</sup> La FTQ a pris la liberté de féminiser les formulations des clauses types.

<sup>23</sup> CTC, *Clauses types - Congés payés*, [En ligne], [congresdutravail.ca/clauses-types].

## Exemple 2 – Congés payés pour cause de violence familiale



### Clause-modèle proposée<sup>24</sup>

#### 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 discriminatoire fondée sur la dénonciation, l'expérience ou l'expérience perçue de violence conjugale/familiale.

<sup>24</sup> MÉTALLOS, *Guide de négociation: Remédier à la violence conjugale dans les conventions collectives*, [En ligne], [usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolen-2016/ressources/body/violence conjugale FR.pdf], p. 2

### Exemple 3 – Congés payés pour cause de violence familiale et sur la protection contre les mesures disciplinaires<sup>25</sup>



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 confidentialité<sup>26</sup>



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 disciplinaires<sup>27</sup>



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 individualisé<sup>28</sup>



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;  
modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
- 4) toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.

<sup>25</sup> UNIFOR, *Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale*, [En ligne] [[unifor.org/sites/default/files/documents/document/bdvpp\\_v.1\\_fre.pdf](http://unifor.org/sites/default/files/documents/document/bdvpp_v.1_fre.pdf)], p. 5.

<sup>26</sup> CTC, *Clauses types – Confidentialité*, [En ligne] [[congresdutravail.ca/clauses-types](http://congresdutravail.ca/clauses-types)].

<sup>27</sup> CTC, *Clauses types – Protection contre les mesures et sanctions disciplinaires*, [En ligne] [[congresdutravail.ca/clauses-types](http://congresdutravail.ca/clauses-types)].

<sup>28</sup> CTC, *Clauses types – Soutien individualisé*, [En ligne] [[congresdutravail.ca/clauses-types](http://congresdutravail.ca/clauses-types)].

## Exemple 7 – Clause-type sur les intervenantes auprès des femmes<sup>29</sup>



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.

---

<sup>29</sup> UNIFOR, *Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale et d'une intervenante auprès des femmes. Questions fréquemment posées par les comités de négociation et les employeurs*, [En ligne] [unifor.org/sites/default/files/documents/document/bdvp-p\\_v.1\\_fr.pdf](http://unifor.org/sites/default/files/documents/document/bdvp-p_v.1_fr.pdf), p. 5.

## EXEMPLES DE CLAUSES ADOPTÉES

Toutes les clauses tirées de conventions collectives québécoises peuvent être consultées sur le portail Corail du ministère du travail. Les clauses provenant de conventions collectives d'établissements sous juridiction fédérale peuvent être consultées sur le site de la Négothèque du gouvernement du Canada.

### a) 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'un employé 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 29 seront rémunérées, jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année civile.

Intervenante de soutien aux 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 conférer 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 dix (10);
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 407830**



13.09 Congé pour violence familiale et protection contre les sanctions liées 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 clause 16.04. De plus, l'employé doit aviser la compagnie de son absence selon les termes de la clause 16.01 [convention collective].

**Exemple 11 – [Traduction] Kwantlen University Public Interest Research Group  
(Colombie-Britannique, mars 2016) et Syndicat des Métallos, section locale 2009<sup>31</sup>**



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.

<sup>30</sup> SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP), *La violence conjugale dans le milieu de travail*, p.18, [En ligne] [[scfp.ca/sites/cupe/files/domestic-violence-french-lr.pdf](http://scfp.ca/sites/cupe/files/domestic-violence-french-lr.pdf)], p 13.

<sup>31</sup> SYNDICAT DES MÉTALLOS, *Guide de négociation : Clauses de conventions collectives du Syndicat des Métallos et autres libellés permettant de remédier à la violence conjugale*, [En ligne] [[www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolence-2016/ressources/body/2016-fall-campaign-bargaining-guide-FR.pdf](http://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolence-2016/ressources/body/2016-fall-campaign-bargaining-guide-FR.pdf)], p.3.

## Exemple 12 – [Traduction] Votre coopérative de crédit limitée (Cornwall et Ottawa) et Syndicat des Métallos, section locale 13292<sup>32</sup>



### 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.)

## Exemple 13 – [Traduction] Rivercrest Care Centre (Alberta) et Syndicat des Métallos, section locale 1-207<sup>33</sup>



### 26.02 Congé pour 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 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;
- 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.

<sup>32</sup> SYNDICAT DES MÉTALLOS, *Guide de négociation. Remédier à la violence conjugale dans les conventions collectives*, [En ligne] [[www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolen-2016/ressources/body/violence\\_conjugale\\_FR.pdf](http://www.usw.ca/fr/impliquez-vous/campagnes/campagne-antiviolen-2016/ressources/body/violence_conjugale_FR.pdf)], p. 4.

<sup>33</sup> *Ibid.*, p. 4.

## b) Pour la personne intervenante auprès des femmes

### Exemple 14 – Centre Sheraton Montréal et Unifor, section locale 2609<sup>34</sup>



#### 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.

<sup>34</sup> 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 15 – Air Canada et Unifor, section locale 2002<sup>35</sup>



### 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 revalidation annuel de trois (3) jours.

<sup>35</sup> La clause est fournie par Manon Camiré, Unifor, s.l. 2002.

## c) Pour la santé et sécurité des milieux de travail

### **Exemple 16 – [Traduction] Centre communautaire Espanola et Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 2462-00**



Lettre d'entente sur la sécurité des milieux de travail et la violence<sup>36</sup>

En 2015

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 chacun des employés.

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 un employé à craindre raisonnablement des risques de blessure pour des personnes, incluant des travailleurs, 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.

### **Exemple 17– [Traduction] Ville de Quinte West et Syndicat canadien de la fonction publique, Section locale 799-01<sup>37</sup>**



#### 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 un employé 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).

<sup>36</sup> SCFP, *La violence conjugale dans le milieu de travail – Un guide pour la négociation*, Service de l'égalité du SCFP national, septembre 2015, [En ligne] [[scfp.ca/sites/cupe/files/domestic\\_violence\\_french\\_lr.pdf](http://scfp.ca/sites/cupe/files/domestic_violence_french_lr.pdf)], p. 9. [C'est nous qui féminisons.]

<sup>37</sup> *Ibid.*, p.12.

# 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 bilingues, gratuits, anonymes et confidentiels 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Ces services sont disponibles par téléphone, par ATS pour personnes sourdes, ou encore par courriel. <http://www.sosviolenceconjugale.ca/>

Vous pouvez aussi consulter les refuges et maisons d'hébergement. En effet, 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.

Le site de la Fédération des maisons d'hébergement pour femmes présente un répertoire par région des maisons d'hébergement (<http://fede.qc.ca/maisons>).

Il est aussi possible de consulter la section québécoise du site hébergement-femmes.ca qui présente une carte interactive des différentes maisons d'hébergement.

