



La
violence
conjugale
dans le milieu de travail

Service de
l'égalité du SCFP
Septembre 2015

Un guide pour
la négociation

Coordonnées d'urgence si vous ou un ami avez besoin d'aide

Si vous croyez que vous-même ou une autre personne courez un danger immédiat, composez le 911.

Si vous ou une de vos connaissances avez besoin d'aide, appelez une ligne d'aide téléphonique pour les victimes de violence conjugale disponible 24 heures sur 24 dans votre région.

À hebergementfemmes.ca, vous trouverez une carte interactive des refuges à travers le Canada. Vous y trouverez leur numéro de téléphone pour obtenir de l'aide en tout temps.

Les refuges offrent des consultations psychologiques et peuvent aussi vous offrir un endroit sûr où vous pourrez demeurer. Ils sont aussi en mesure d'aider nos membres à élaborer un plan de sécurité pour venir en aide aux victimes et à leurs enfants. Les syndicats et les employeurs peuvent obtenir des formations et des conseils sur la violence conjugale en milieu de travail auprès des intervenantes des refuges. Il n'est pas nécessaire de rester dans un de ces refuges pour bénéficier de leurs services.

Ce document s'adresse aux responsables de sections locales, aux membres de comités de négociation et à tous les militants qui veulent prévenir la violence conjugale au travail et venir en aide aux membres qui en sont victimes.

Dans ce document vous trouverez :

- La définition de la violence conjugale et pourquoi il s'agit d'un enjeu dans les milieux de travail
- Les protections que le syndicat peut négocier en matière de violence conjugale liée au milieu de travail
- Des exemples de clauses de convention collective
- Un aide-mémoire pour élaborer des politiques en milieu de travail et des clauses de convention collective

Les articles contenus dans ce guide ont été traduits. Ils ne devraient pas être utilisés sans d'abord avoir été examinés par un conseiller syndical.

Table des matières

- 5** Qu'est-ce que la violence conjugale?
- 7** En quoi la violence conjugale concerne-t-elle les milieux de travail?
- 8** De quelle façon la convention collective peut-elle aborder la violence conjugale?
- 15** Qu'est-ce que les autres syndicats ont négocié en matière de violence conjugale?
- 16** Vie privée et confidentialité
- 17** Quelles sont les autres actions possibles pour lutter contre la violence conjugale?
- 18** Que faire lorsque l'agresseur et la victime sont tous les deux membres du syndicat?
- 19** Aide-mémoire pour élaborer des politiques et des clauses de conventions collectives sur la violence conjugale en milieu de travail
- 21** Bibliographie

Qu'est-ce que la violence conjugale?

La violence conjugale est une violence qui s'exerce entre partenaires de vie. Cette violence peut être physique, sexuelle, émotionnelle ou psychologique. Elle peut se traduire également par le contrôle financier, l'intimidation et le harcèlement. La violence conjugale s'exerce entre conjoints de même sexe ou de sexe opposé, mariés ou non mariés, conjoints de fait ou vivant ensemble. Elle peut continuer même après une rupture. Elle peut varier d'un acte isolé à une série de comportements qui forment un cycle de violence.

La violence conjugale touche autant les hommes que les femmes, mais dans la vaste majorité des situations, l'agresseur est un homme et la victime est une femme. Les hommes violents envers leur conjointe commettent généralement des actes de violence plus extrêmes, plus étendus dans le temps et plus systématiques. Les femmes marginalisées en raison de pauvreté, racisme, homophobie, transphobie ou de capacitisme sont les plus à risque.

Lorsque la violence conjugale se manifeste dans le milieu de travail, les conséquences peuvent être considérables (C.N. Wathe, J.C.D. MacGregor et B.J. MacQuarrie, 2014). Le terme « milieu de travail » est entendu ici au sens large. Il comprend les activités et les lieux reliés au travail tels que les conférences, les séances de formation, les réunions sociales, les voyages et les courriels en lien avec le travail, les domiciles des clients ou les autres situations ayant un rapport avec le travail.

Plusieurs syndiqués subissent ou ont subi de la violence conjugale.

Les syndicats ont un rôle important à jouer pour combattre la violence conjugale, responsabiliser les employeurs et s'assurer que les membres aient accès au soutien dont ils ont besoin. Pour y arriver, nous devons négocier des clauses sur la violence conjugale dans les conventions collectives.

La violence est une infraction criminelle mais elle peut également être traitée dans votre convention collective. Selon le lieu de travail et le type de violence, elle peut être illégale ou interdite par :

- La convention collective
- Les politiques de l'employeur
- Les lois sur les droits de la personne
- Les lois sur la santé et la sécurité
- Les lois sur les normes du travail
- Les lois sur les relations de travail
- Les lois sur l'indemnisation des accidents du travail
- Les lois criminelles (ministère de la Justice du Canada, 2015)

La loi oblige les employeurs à assurer à leurs travailleurs un environnement de travail sans harcèlement ni violence, y compris la violence conjugale. Les employeurs ne peuvent pas garantir l'absence totale de violence ou de harcèlement sur les lieux de travail, mais ils doivent :

- Prendre tous les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement et la violence et prêter attention aux signes de violence;
- Protéger les travailleurs, faire enquête et assurer un suivi dans les cas d'incidents ou de risques de blessure dont ils ont connaissance.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail de l'Ontario* oblige expressément les employeurs à prendre des mesures contre la violence conjugale. Dans les autres provinces, la violence conjugale n'est pas explicitement mentionnée par les lois sur la santé et la sécurité au travail mais elle est traitée comme une forme de violence en milieu de travail.

Les lois et les règlements en matière de violence conjugale, de harcèlement et de violence en milieu de travail diffèrent d'un endroit à l'autre et évoluent avec le temps. Communiquez avec votre conseiller syndical pour des informations à jour.

Ce document se penche sur la négociation de mesures de protection et d'intervention contre la violence conjugale en milieu de travail.

En quoi la violence conjugale concerne-t-elle les milieux de travail?

La violence conjugale a des répercussions majeures sur la vie professionnelle et les milieux de travail des victimes et des agresseurs (PREVAIL Preventing Violence Across the Lifespan Research Network, 2014).

- Une femme sur trois est touchée par la violence conjugale et, dans la majorité des cas, cette violence se transporte dans le milieu de travail.
- Pour les personnes qui cherchent à quitter une relation violente, l'emploi est souvent privilégié comme voie de sortie. Les victimes y trouvent la sécurité financière et la protection contre les agressions physiques. Le milieu de travail leur permet aussi de rebâtir leur estime personnelle, d'être soutenues par un réseau social et de profiter d'un répit psychologique.
- Les agresseurs sont susceptibles d'utiliser leur temps de travail ou l'équipement des lieux de travail pour envoyer des messages violents ou pour préparer ou exécuter des actes violents.
- Les agresseurs s'organisent souvent pour saboter le travail de leur victime afin de la maintenir dans la dépendance économique et l'isolement social. Par exemple, ils peuvent l'empêcher de se rendre au travail ou perturber l'accomplissement de ses tâches.
- Les agresseurs peuvent, en plus, s'en prendre à leur victime sur les lieux mêmes de son travail par l'entremise d'appels, d'intimidation, de harcèlement, d'agressions et d'autres comportements violents. À cette étape, la violence et les risques qu'elle pose laissent généralement prévoir une escalade.
- Les collègues, les clients, les usagers et les autres personnes qui sont en contact avec le milieu de travail de la victime et de l'agresseur risquent aussi des blessures ou d'autres formes de traumatismes.

Il faut en finir avec l'idée que la violence conjugale est un problème d'ordre privé. Beaucoup de gens croient encore que la violence conjugale n'a aucune incidence sur le milieu de travail. De fait, l'ignorance pousse souvent les employeurs à blâmer la victime et même, à la congédier en invoquant les perturbations causées par l'agresseur. Le syndicat a le devoir de rappeler aux employeurs que la violence conjugale est un problème sérieux qui a des effets sur le milieu de travail, et qu'ils ont l'obligation légale d'y remédier.

De quelle façon la convention collective peut-elle aborder la violence conjugale?

Les clauses de la convention collective traitant de la violence conjugale varient énormément. Elles peuvent se limiter à une simple référence au sujet ou comprendre des mesures spécifiques de protection.

La violence conjugale qui se manifeste sur les lieux de travail ou par leur intermédiaire est assujettie aux clauses de conventions collectives interdisant la discrimination, le harcèlement et la violence. La plupart des conventions collectives contiennent des clauses interdisant la discrimination, alors que plusieurs comprennent des clauses qui prohibent le harcèlement et la violence reliés au milieu de travail. La violence conjugale tombe dans cette catégorie de clauses lorsqu'elle est perpétrée sur les lieux de travail, ou encore lors d'activités en lien avec le travail, que ces lieux et ces activités soient mentionnés ou non dans la convention collective. Le fait de nommer expressément la violence conjugale dans ces clauses favorise une prise de conscience, inspire la confiance des membres et facilite le cheminement des griefs.

De nombreuses conventions collectives incluent des clauses qui concernent d'autres aspects du travail en lien avec la violence conjugale, comme la santé et la sécurité ou l'obligation d'accommodement.

Ci-après se trouvent cinq (5) moyens pour obtenir, dans votre convention collective, des dispositions spécifiques contre la violence conjugale. Des exemples ont été tirés des conventions du SCFP.



La publication du SCFP *Non au harcèlement : guide à l'intention des sections locales du SCFP* contient un aide-mémoire pour l'élaboration de politiques anti-harcèlement et de clauses de conventions collectives (Syndicat canadien de la fonction publique, 2014). Le guide *Prévention de la violence et du harcèlement au travail* comprend des outils similaires.

1

Citez la violence conjugale comme exemple des types de violence prévus dans les clauses sur la violence en milieu de travail.

Par exemple :

**Section locale 2462-00 et Centre communautaire Espanola
Échéance le 31 mars 2014
Lettre d'entente sur la sécurité des milieux de travail et la violence (traduction)**

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 l'employé 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 ces 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.

La violence au travail

Le SCFP définit la violence en milieu de travail comme tout incident au cours duquel un employé subit des menaces, des agressions ou de la violence pouvant causer des blessures physiques ou psychologiques. Cette violence peut inclure des menaces, des tentatives ou des actes concrets d'agression, l'usage de la force, la violence verbale ou le harcèlement.

Le milieu de travail est défini au sens large. La violence et le harcèlement peuvent survenir lors d'activités ou dans des lieux reliés au milieu de travail : les conférences, les réunions sociales, les séances de formation, les voyages et les courriels en lien avec le travail, les domiciles des clients ou toute autre situation reliée au travail.

L'agresseur ou la victime peuvent être :

- Un superviseur, un gestionnaire, un membre du conseil ou tout autre représentant de l'employeur.
- Un collègue.
- Un client, un patient, un étudiant ou un parent.
- Un contractant, un membre de la collectivité, un visiteur ou un membre du public qui se trouve sur les lieux de travail.
- Une personne ou un groupe de personnes.

Pour en savoir plus, consultez le guide *Prévention de la violence et du harcèlement au travail*.

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.

2

Incluez la violence conjugale dans les motifs admissibles de congés de maladie ou d'autres catégories de congés payés.

Par exemple :

**Sections locales 3447-00 et 3447-01 et Conseil scolaire du district catholique de Bruce Grey
Échéance le 31 août 2012**

14.08 congé d'urgence (traduction)

Un membre de l'unité peut demander un congé d'urgence sans solde pour une période maximale de dix (10) jours par année, conformément à la *Loi sur les normes du travail*.

Une demande écrite sera adressée à la Direction des ressources humaines, si possible à l'avance.

L'employé a droit à un congé sans perte de salaire, mais cette période d'absence sera déduite de ses crédits de congés de maladie dans les situations de crise incluant notamment l'hospitalisation d'un membre de sa famille, un incendie ou un incident de violence à son domicile. Une crise est entendue au sens de danger extrême et imminent.

3

Négociez des dispositions autonomes reconnaissant la violence conjugale comme un problème important du milieu de travail qui nécessite des mesures de suivi telles que la formation, l'orientation des personnes concernées vers les ressources appropriées et les accommodements. Par exemple :

Section 79-00 et Ville de Toronto

Échéance le 31 décembre 2011

Lettre d'intention sur la violence conjugale (traduction)

La section locale 79 et la Ville reconnaissent que la violence conjugale est un problème social sérieux qui nuit à la santé et au bien-être des employés.

La section locale 79 et la Ville s'engagent à élaborer et à mettre en œuvre, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention collective, un programme conjoint pour accommoder les employés victimes de violence conjugale qui comprendra les mesures suivantes :

- i) Les parties s'entendent pour élaborer conjointement un plan de travail qui traitera des questions de communication, d'éducation et de formation des personnes déléguées syndicales et du personnel de supervision, comme l'indique le sommaire des points faisant l'objet d'une entente, daté du 9 juillet 2004.
- ii) Les parties s'entendent pour rédiger conjointement un dépliant et d'autres documents de communication sur les ressources et le soutien destinés aux victimes de violence conjugale. Ces documents seront distribués aux employés.
- iii) La Ville accepte de fournir au syndicat des copies de tous les documents qui seront affichés aux babillards du syndicat et distribués aux employés.
- iv) La Ville s'engage à examiner la possibilité d'un hyperlien et/ou d'un site Internet traitant de violence conjugale, accessible par son réseau Intranet, et à faire part de ses conclusions au comité mixte dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention collective.
- v) La Ville accepte que les membres de son personnel victimes de violence conjugale puissent utiliser son réseau Intranet et/ou ses sites Internet pour obtenir et consulter des informations sur cette question.
- vi) Les parties s'entendent pour élaborer une formation conjointe patronale-syndicale et pour intégrer des informations sur la violence conjugale dans les programmes de formation existants qui s'adressent aux membres du personnel de supervision et de direction, afin de les sensibiliser à ses répercussions sur les milieux de travail et de leur faire connaître les ressources disponibles pour aborder cet enjeu.

- vii) Le Syndicat offrira une formation aux personnes déléguées syndicales sur les ressources et l'information concernant la violence conjugale.
- viii) La Ville ne refusera pas sans motif valable les demandes de congé de maladie, de vacances, d'heures compensatoires ni aucune demande de congé payé faite par un employé aux prises avec des problèmes de violence conjugale.
- ix) La Ville ne refusera pas sans motif valable les demandes de congé sans solde faites par une employée ou un employé aux prises avec des problèmes de violence conjugale.
- x) La Ville s'engage à examiner attentivement les cas où des performances insatisfaisantes au travail peuvent être attribuées à une situation de violence conjugale. Toute mesure corrective appliquée par la direction doit être suspendue jusqu'à ce qu'un échancier ait fait l'objet d'une entente. Le Syndicat s'engage à ne pas discuter du bien-fondé des mesures qui seront prises par la Ville.

4

Incluez dans la convention collective des extraits des lois sur la santé et la sécurité qui concernent la violence conjugale.

Par exemple :

Section locale 799-01 et Ville de Quinte West (traduction)

Échéance le 31 décembre 2014

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 au travail*, art. 32.0.4).

* *On peut trouver la même clause dans la convention collective entre la section locale 229 du SCFP et Sodexo Canada à l'Université Queen's. Le texte est tiré directement de la Loi sur la santé et la sécurité au travail de L'Ontario.*

5

Négociez des congés sans solde et des clauses qui protègent contre les sanctions liées à l'absentéisme ou aux performances insatisfaisantes des travailleurs victimes de violence conjugale.

Par exemple :

Section locale 4078-00 et Air Transat

Échéance le 31 octobre 2015

13.07 Violence conjugale (traduction)

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

** On peut trouver la même clause (sauf pour la dernière phrase) dans la convention collective entre la section locale 4092 et Air Canada, échéance le 31 mars 2015.*

Le syndicat devrait 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 » dans la liste des « professionnels reconnus ».

Exemple #2

Section locale 2484-15 et Service de garderie et de garde parascolaire Ferncliff

Échéance le 31 mars 2017 (traduction)

22.12 Violence conjugale

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 (p. ex. médecin, avocat, conseiller autorisé), un employé qui subit de la violence ou des 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 peuvent pas dépasser deux (2) mois.

** Plusieurs autres sous-unités de la section locale 2484 ont inclus des clauses semblables dans leur convention collective*

Qu'est-ce que les autres syndicats ont négocié en matière de violence conjugale?

UNIFOR a négocié le *Programme des intervenantes auprès des femmes* (Unifor 2014) grâce auquel plus de 300 intervenantes sont maintenant actives auprès des femmes dans les milieux de travail du pays. L'employeur assume le coût de la formation et des locaux pour des conseillères syndicales spécialisées dans l'aide aux femmes victimes de harcèlement ou de violence au travail ou dans leur vie personnelle. Les intervenantes offrent à ces membres une aide sans parti pris et confidentielle, leur expliquent les ressources offertes par le milieu de travail et la communauté et les assistent dans leurs procédures. Ces intervenantes sont formées à détecter les signes de violence, à orienter les membres vers les ressources appropriées et à élaborer un plan de sécurité en collaboration avec l'employeur. Comme les femmes victimes de violence sont cinq fois plus susceptibles de se confier à des connaissances, leurs collègues intervenantes sont essentielles.

En Australie, des syndicats ont négocié dans leur convention collective des congés payés (qui peuvent durer de 1 à 20 jours) pour les situations de violence conjugale. Ils ont aussi négocié des mesures de protection contre les sanctions disciplinaires et des accommodements pour les horaires de travail. Ces clauses touchent 1,6 million de travailleurs, dont la totalité de ceux employés par le secteur public (Baird, McFerran et Wright, 2014). UNISON, le syndicat affilié du SCFP au Royaume-Uni, a également négocié des clauses particulières sur les congés payés dans plusieurs de ses conventions collectives.

La convention collective entre le gouvernement du Yukon et l'Association des enseignants du Yukon prévoit cinq jours de congé payé pour les victimes de violence conjugale (*Convention collective entre le gouvernement du Yukon et l'Association des enseignantes et enseignants du Yukon*, échéance le 30 juin 2015).

Une personne victime de violence conjugale a besoin d'un congé payé pour être en mesure de s'échapper d'une relation violente et de s'installer dans un lieu sûr. Elle peut avoir à chercher un nouveau domicile ou une place dans un refuge, prendre des dispositions pour la garde de ses enfants ou pour leur scolarité, obtenir des conseils juridiques ou aller en cour, ouvrir un nouveau compte bancaire, consulter un professionnel de la santé ou un psychothérapeute. Toutes ces démarches demandent énormément de temps et d'argent.

Vie privée et confidentialité

Les employeurs ne devraient divulguer une information qu'en cas de « nécessité absolue », afin de préserver la vie privée de la personne employée tout en assurant sa sécurité. Les victimes sont souvent réticentes à dévoiler des informations, soit par peur stigmatisation associée à la violence conjugale, par honte, par crainte de ne pas être crues, de perdre leur emploi ou de subir toutes sortes d'effets négatifs. Les auteurs de violence conjugale sont souvent très habiles à dissimuler et rationaliser leurs comportements violents. L'argument de la vie privée sert souvent à masquer la violence exercée dans les relations entre conjoints. C'est pourquoi les enquêtes doivent être menées avec précaution, de sorte à trouver un équilibre entre la sécurité et la vie privée.

Chacun a l'obligation de divulguer les informations qu'il détient sur des menaces explicites à la sécurité. Le syndicat devrait inciter l'employeur à prévoir des mécanismes qui permettent aux travailleurs de signaler les incidents et les risques de violence conjugale. Ni le syndicat ni l'employeur ne doivent dévoiler d'autres informations que celles qui sont raisonnablement nécessaires pour protéger les travailleurs contre des blessures. La divulgation d'information doit se faire :

- dans les situations d'urgence
- lors de l'évaluation de menaces
- pour élaborer un plan de sécurité
- pour mettre en œuvre des mesures préventives efficaces

Dans ces situations, la vie privée et la confidentialité devraient être préservées autant que possible. Seules les informations raisonnablement nécessaires doivent être partagées, et ce, uniquement avec les personnes concernées. Toute information personnelle liée à un cas de violence conjugale doit demeurer confidentielle et aucune de ces informations ne peut être inscrite au dossier de l'employé de la victime sans son autorisation expresse et écrite.

Quelles sont les autres actions possibles pour lutter contre la violence conjugale?

Consultez les ressources du SCFP sur le harcèlement (*Non au harcèlement : guide à l'intention des sections locales du SCFP*) et sur la violence (*Trousse du SCFP sur la violence en milieu de travail*) pour connaître les solutions concrètes que les conseillers syndicaux peuvent appliquer lorsque des membres leur font part de leurs craintes ou lorsque le syndicat a connaissance d'un incident de violence conjugale ou d'une forme quelconque de risque.

Certaines universités offrent des ressources spéciales pour contrer la violence conjugale au travail, comme l'Université Western avec le site web *Make It Our Business (Ça me concerne)* et l'Université de New South Wales avec le site web *Safe at Home Safe at Work (En sécurité chez soi, en sécurité au travail)*.

En plus de s'occuper de menaces ou d'incidents violents spécifiques, le syndicat doit former ses responsables et ses délégués à reconnaître les signes de violence conjugale et à agir contre les comportements inappropriés. Vous pouvez inviter un intervenant de ligne d'aide téléphonique ou de centre de crise à donner des formations. Le Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants de l'Université Western offre ce type de formation pour les employeurs, les travailleurs et les syndicats. Le module de formation du SCFP sur la violence en milieu de travail se penche sur la violence conjugale et ses ateliers sur le harcèlement et la santé et la sécurité au travail peuvent également aborder la question de la violence conjugale.

Élaborez une politique syndicale interne contre le harcèlement, un code de conduite et un énoncé sur l'égalité, afin de favoriser un milieu syndical sans harcèlement. Consultez le *Code de conduite du SCFP national* (à l'annexe B du *Guide de rédaction des règlements des sections locales du SCFP*) et l'*Énoncé sur l'égalité*.

Écrivez des articles pour votre site Internet ou votre infolettre, sur la violence conjugale dans le milieu de travail, les droits des membres et les moyens d'appuyer ses collègues.

Faites équipe avec des groupes communautaires qui luttent contre la violence conjugale. Par exemple, vous pouvez inviter un intervenant à prendre la parole lors d'une activité du syndicat, commanditer un événement dans la collectivité ou organiser une activité conjointe.

Les actions du syndicat contre la violence conjugale envoient un message important. Les membres peuvent souvent hésiter à parler ouvertement de leurs difficultés ou de leurs inquiétudes. Alors s'ils constatent que leur syndicat fait tout pour combattre la violence conjugale et défendre les victimes, ils seront plus susceptibles de se confier.

Que faire lorsque l'agresseur et la victime sont tous les deux membres du syndicat?

Le syndicat et l'employeur ont des responsabilités particulières lorsque la victime de violence conjugale et son agresseur sont employés dans le même milieu de travail.

En plus de sévir contre l'employé qui commet des actes de violence, l'employeur peut devoir :

- veiller à ce que la victime et son agresseur n'entrent pas en contact l'un avec l'autre;
- empêcher l'agresseur de se servir de ses fonctions ou des ressources de son milieu de travail pour obtenir des informations sur la victime, entre autres sur ses horaires et déplacements.

À cette fin, il peut être nécessaire de modifier les tâches d'une ou des deux personnes concernées ou d'empêcher l'agresseur d'accéder à certains locaux ou équipements.

Le syndicat peut aussi devoir prendre certaines mesures additionnelles. Dans le cadre d'une enquête impliquant deux membres, le syndicat doit, par exemple :

- affecter deux conseillères ou conseillers distincts pour la personne qui porte plainte et celle qui fait l'objet de la plainte;
- établir un « pare-feu » entre les deux conseillères ou conseillers, en voyant à ce qu'ils ne communiquent pas entre eux au sujet de la plainte.



Aide-mémoire pour élaborer de politiques et de clauses de conventions collectives sur la violence conjugale en milieu de travail

Les clauses dans votre convention collective et la politique de votre employeur sur la violence conjugale en milieu de travail devraient au minimum :

- Définir la violence conjugale.** On définit la violence conjugale comme *toute forme de violence entre partenaires de vie*. Cette violence peut être physique, sexuelle, émotionnelle ou psychologique. Elle peut se traduire également par le contrôle financier, l'intimidation et le harcèlement. La violence conjugale s'exerce entre conjoints de même sexe ou de sexe opposé, mariés ou non mariés, conjoints de fait ou vivant ensemble. Elle peut continuer même après une rupture. Elle peut varier d'un acte isolé à une série de comportements qui forment un cycle de violence.
- Décrire la responsabilité de l'employeur.** Il doit assurer à ses employés un milieu de travail sans harcèlement ni violence, y compris sans violence conjugale. Consultez les lois pertinentes sur la santé et la sécurité, les droits de la personne et les autres obligations incluses dans la loi.
- Énoncer les mesures que l'employeur doit prendre.** Il doit prévenir et combattre la violence conjugale reliée au milieu de travail, par exemple :
 - assurer un environnement de travail sans harcèlement ni violence;
 - éliminer les risques et contrôler les facteurs de risque pour la violence conjugale reliée au travail;
 - identifier et former des interlocuteurs clés, incluant un représentant de la direction et un représentant du syndicat;
 - traiter toutes les plaintes consciencieusement et entretenir la communication de manière attentive et confidentielle;
 - agir le plus rapidement possible dès qu'il y a un problème, qu'il y ait plainte formelle ou non;
 - adopter une procédure équitable, rapide et efficace pour examiner et résoudre les incidents et les problèmes;

- encourager le signalement des situations dangereuses;
- procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité et élaborer des plans de sécurité en collaboration avec des spécialistes (comme des intervenants de centres de crise);
- offrir aux employés victimes de violence conjugale des horaires et des charges de travail flexibles, des congés, des avances sur leur paie et d'autres accommodements;
- offrir aux employés victimes de violence conjugale des consultations psychologiques gratuites, indépendantes et confidentielles et les orienter vers les services appropriés;
- protéger les employés contre les mesures disciplinaires qui pourraient leur être imposées suite à toute déclaration de problèmes ou d'apparence de problèmes liés à la violence conjugale;
- s'engager à n'imposer aucune sanction disciplinaire ni pénalité à un employé dont les absences ou les performances insatisfaisantes sont liées à la violence conjugale;
- sévir contre les comportements violents des agresseurs et les orienter vers un thérapeute ou vers d'autres ressources;
- informer le syndicat de la situation, par exemple en lui transmettant tous les rapports d'enquête;
- former le personnel de supervision, les travailleurs à reconnaître les signes précurseurs et les facteurs de risque, ainsi qu'à réagir en tout temps de manière sécuritaire et efficace;
- informer le personnel de supervision ainsi que les travailleurs de l'énoncé de politique, des clauses pertinentes de la convention collective et des mesures adoptées.

Demander une révision annuelle de la politique et de sa mise en œuvre.

Le syndicat peut aller plus loin que les protections et les interventions de base énumérées précédemment : il peut négocier des congés payés (comme ceux obtenus par les syndicats de l'Australie, p. 15) ainsi que la présence d'intervenantes auprès des femmes, payées par l'employeur, désignées par le syndicat et ayant reçu une formation (comme pour le *Programme d'intervenantes auprès des femmes* négocié par Unifor).

Adressez-vous à votre conseiller syndical pour des précisions et pour plus de conseils.

- BAIRD, Marian, MCFERRAN, Ludo et Ingrid WRIGHT. *An Equality Bargaining Breakthrough: Paid Domestic Violence Leave* (Avancée majeure dans les négociations pour l'égalité : le congé payé pour violence conjugale), *Journal of Industrial Relations*, janvier 2014. 0022185613517471. doi:10.1177/0022185613517471.
- Syndicat canadien de la fonction publique. *Non au harcèlement : guide à l'intention des sections locales du SFCP*, <http://scfp.ca/non-au-harcelement-guide-lintention-des-sections-locales-du-scfp>, 2014.
- Syndicat canadien de la fonction publique. *Directives pour la santé et la sécurité : Prévention de la violence et du harcèlement au travail*, à venir.
- WATHEN, C.N., MACGREGOR, J.C.D. et B.J. MACQUARRIE. *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 et le milieu de travail*, Centre de recherche et d'éducation sur la violence contre les femmes et les enfants, 2014.
<http://congresdutravail.ca/enjeux-et-recherche/violence-conjugale-au-travail>
- Convention collective entre le gouvernement du Yukon et l'association des enseignantes et enseignants du Yukon, échéance le 30 juin 2015.*
http://www.psc.gov.yk.ca/pdf/yta_yg_collective_agreement_11_22_2012.pdf
- Ministère de la Justice du Canada, *Les lois sur la violence conjugale*, 2015.
<http://www.justice.gc.ca/fra.jp/fra/jp-cj/vf-fv/lois-laws.html>
- PreVAIL, RÉSEAU DE RECHERCHE POUR LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE TOUT AU LONG DE LA VIE, *Impacts of Intimate Partner Violence on Workers and Workplaces: A Research Brief* (Impacts de la violence entre conjoints sur les travailleurs et les milieux de travail - Sommaire de recherche), 2014 <http://prevail.fims.uwo.ca/docs/PreVAiL%20Work%20and%20IPV%20Research%20Brief%20March%202014.pdf>
- UNIFOR. *Le programme des intervenantes auprès des femmes d'UNIFOR*, 2014, Unifor National, <http://www.unifor.org/fr/services-aux-membres/egalite/femmes/le-programme-novateur-des-intervenantes-aupres-des-femmes-dunifor>
- UNISON. *Domestic Violence and Abuse: A Trade Union Issue* (Violence et agressions entre conjoints, un enjeu syndical), 2014.

SCFP