



La violence conjugale et le milieu de travail

Un guide pour
la négociation

Service des droits de
la personne du SCFP
Mise à jour : 2023

Coordonnées d'urgence si vous ou un(e) proche avez besoin d'aide

Si vous croyez que vous 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 accessible 24 heures sur 24.

À hebergementfemmes.ca, vous trouverez une carte interactive des refuges au Canada et leur numéro de téléphone pour obtenir de l'aide en tout temps.

Les refuges offrent des services de consultation psychologique et de référence ainsi qu'un endroit sûr où demeurer. Nos membres peuvent également y recevoir de l'aide afin d'élaborer un plan pour leur sécurité et celle de leurs enfants. Les syndicats et les employeurs peuvent y suivre des formations et obtenir des conseils sur la violence conjugale et ses répercussions au travail. Il n'est pas nécessaire de rester dans un refuge pour bénéficier de ses services.

Ce document s'adresse aux dirigeant(e)s de sections locales, aux membres de comités de négociation et aux militant(e)s 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'une question qui concerne les milieux de travail.
- Les protections en milieu de travail que le syndicat peut négocier en matière de violence conjugale.
- 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 une personne conseillère syndicale.

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 intégrer la violence conjugale dans une convention collective?
- 16** Qu'est-ce que d'autres syndicats ont négocié en matière de violence conjugale?
- 17** Vie privée et confidentialité
- 18** Que peut faire le syndicat en dehors de la négociation?
- 20** Que faire lorsque la personne à l'origine de la violence et la victime sont toutes les deux membres du syndicat?
- 21** Aide-mémoire pour élaborer des politiques en milieu de travail et des clauses de convention collective sur la violence conjugale
- 23** Bibliographie

Qu'est-ce que la violence conjugale?

La violence conjugale s'exerce entre partenaires intimes et peut prendre différentes formes : physique, sexuelle, émotionnelle ou psychologique. Elle peut également se manifester sous forme de contrôle financier, d'intimidation et de harcèlement. La violence conjugale peut s'exercer entre des partenaires de tous les genres, vivant ensemble ou non, et quel que soit leur état civil. Elle peut continuer même après une rupture. Il peut s'agir d'un acte isolé ou d'une série de comportements qui forment un cycle de violence.

La violence conjugale touche des personnes de tous les genres, 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 répétés et plus systématiques. Les femmes marginalisées victimes de pauvreté, de racisme, d'homophobie, de transphobie ou de capacitisme sont les plus à risque.

La violence conjugale se répercute au travail. Nombre de travailleuses et travailleurs ont déjà vécu ou vivent de la violence conjugale.

Les syndicats ont un rôle important à jouer pour soutenir leurs membres, combattre la violence conjugale et s'assurer que les employeurs respectent leurs obligations. Nous pouvons notamment négocier des clauses sur la violence conjugale dans les conventions collectives.

La loi oblige les employeurs à assurer à leur personnel un environnement de travail sans harcèlement ni violence, notamment sans 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;
- protéger les travailleuses et travailleurs, faire enquête et assurer un suivi s'ils ont connaissance d'incidents ou d'un risque de préjudice.

En Alberta, en Colombie-Britannique, au Nouveau-Brunswick, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Ontario, au Québec et au Yukon, les lois sur la santé et la sécurité au travail obligent l'employeur à prendre des mesures pour prévenir la violence conjugale au travail et à agir lorsqu'elle s'y produit. Les employeurs des secteurs sous réglementation fédérale ont aussi la responsabilité de prendre des mesures pour prévenir et réprimer la violence conjugale en vertu du *Code canadien du travail* (violence et harcèlement).

Par ailleurs, toutes les provinces et tous les territoires du Canada, sauf l'Alberta, offrent désormais un congé payé en cas de violence conjugale, familiale ou sexuelle. L'Alberta offre 10 jours de congé non payé. Les employeurs sous réglementation fédérale sont tenus d'offrir cinq jours de congé payé, plus cinq jours de congé non payé.

Les lois et les règlements en matière de violence conjugale, de harcèlement et de violence en milieu de travail diffèrent selon l'autorité juridique compétente et évoluent avec le temps. Communiquez avec votre personne conseillère syndicale pour obtenir des renseignements à jour.

Le présent document décrit les protections et mesures en milieu de travail que le syndicat peut négocier en ce qui concerne la violence conjugale.

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

La violence conjugale affecte gravement la vie professionnelle et le milieu de travail de ceux et celles qui la subissent et qui la perpètrent. Une enquête menée en 2014 par le Congrès du travail du Canada et le Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants de l'Université Western a révélé ce qui suit :

- Le tiers des travailleuses et travailleurs au pays avaient déjà subi de la violence conjugale.
- Parmi les personnes ayant subi de la violence conjugale, 82 % estimaient que celle-ci avait nui à leur travail, et 8,5 % ont perdu leur emploi à cause de la violence conjugale.
- Les personnes victimes de violence de la part de leur partenaire ou ex-partenaire continuent souvent de subir de la violence au travail, via des appels téléphoniques, des courriels ou des messages textes fréquents, ou du harcèlement. Leur partenaire ou ex-partenaire contacte parfois leurs collègues.
- Les collègues, la clientèle et les personnes liées au milieu de travail de l'un(e) ou l'autre des partenaires risquent donc aussi d'être blessé(e)s ou de subir une autre forme de traumatisme.
- Un emploi procure aux victimes de violence conjugale une sécurité financière et une protection contre les agressions physiques, en plus de leur permettre de rebâtir leur estime personnelle, d'être soutenues par un réseau social et de profiter d'un répit psychologique. Il est essentiel de protéger leur emploi.

Avec la hausse du travail à domicile, les personnes qui vivent une relation violente sont encore plus exposées à des risques de blessures physiques et psychologiques graves. Il est plus compliqué pour elles de trouver de l'aide, puisque leur partenaire peut plus facilement surveiller leurs gestes et leurs communications. Par ailleurs, elles ne peuvent pas profiter du répit que leur offrirait un lieu de travail séparé de la maison.

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 est un sujet qui n'a pas sa place au travail. De fait, l'ignorance pousse souvent les employeurs à blâmer les victimes et même, à les congédier en invoquant les perturbations causées par leur partenaire ou ex-partenaire. Les syndicats doivent rappeler aux employeurs que la violence conjugale est un problème sérieux qui a des effets sur le milieu de travail, et qu'ils ont des obligations légales à respecter.

De quelle façon intégrer la violence conjugale dans une convention collective?

Les clauses d'une convention collective traitant de violence conjugale peuvent se limiter à une simple référence au sujet ou aller jusqu'à comprendre des protections définies.

La violence conjugale qui se manifeste sur les lieux de travail peut également être assujettie aux clauses interdisant la discrimination, le harcèlement et la violence. La plupart des conventions collectives contiennent des clauses interdisant la discrimination, alors que de nombreuses autres comprennent des clauses qui proscrivent le harcèlement et la violence en milieu de travail. La violence conjugale tombe dans cette catégorie de clauses lorsqu'elle se produit sur les lieux de travail ou ailleurs, dans le cadre des tâches habituelles ou d'activités en lien avec le travail, que ces lieux et ces activités soient mentionnés ou non dans la convention collective. Nommer expressément la violence conjugale dans ces clauses contribue à sensibiliser l'employeur et le personnel à cette question, en plus de faciliter le dépôt et le règlement des griefs.

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

La section suivante décrit des moyens d'inclure dans votre convention collective des dispositions sur la violence conjugale et propose des exemples tirés de 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 antiharcèlement et de clauses de convention collective. La *Trousse de prévention de la violence* propose des conseils sur les façons de prévenir et documenter les cas de violence au travail, et d'y réagir.

1

Citer la violence conjugale comme exemple des types de violence couverts par les clauses sur la violence au travail

SCFP 8-11 et Intercare Corporate Group Échéance le 30 juin 2024

Article 8 — Aucune discrimination, aucun harcèlement, ni aucune violence

8.02 Harcèlement et violence

L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'un(e) employé(e) doit pouvoir travailler à l'abri du harcèlement et de la violence et s'engagent à coopérer pour réaliser cet objectif.

On définit le harcèlement au travail comme un comportement, un acte d'intimidation, une action ou un commentaire répréhensible ou importun visant à intimider, à blesser, à dégrader ou à humilier une personne ou un groupe en particulier, qu'il s'agisse d'un incident isolé ou d'incidents répétés.

Est considéré comme du harcèlement personnel tout comportement discriminatoire ayant lieu en milieu de travail ou dans le cadre d'activités connexes qui prive une personne de sa dignité et de son respect ou qui affecte sa sécurité d'emploi en créant un environnement de travail intimidant, offensant, gênant ou humiliant.

Le harcèlement en milieu de travail est un comportement inapproprié, coercitif, intimidant, gênant ou importun d'une personne envers une autre au travail, surtout si ce comportement nuit, directement ou indirectement, aux conditions

La violence au travail

Le SCFP définit la violence en milieu de travail comme tout incident au cours duquel un(e) employé(e) subit des menaces ou de la violence causant des dommages 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 dans des lieux et lors d'activités en lien avec le travail (p. ex. conférences, réunions sociales, séances de formation, voyages, visites à domicile de la clientèle), dans des courriels professionnels ou dans toute autre situation reliée au travail.

La personne qui exerce la violence ou la victime peuvent être :

- Un(e) superviseur(e), un(e) gestionnaire, un(e) membre du conseil d'administration ou toute autre personne représentant l'employeur.
- Un(e) collègue.
- Un(e) client(e), un(e) patient(e), un(e) étudiant(e) ou un(e) parent(e).
- Un(e) contractant(e), un(e) membre de la communauté, une personne qui visite ou toute personne qui se trouve sur les lieux de travail.
- Une seule personne ou un groupe de personnes.

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

de travail ou aux perspectives d'emploi d'un(e) membre du personnel. Il peut être commis verbalement, par écrit (notamment par courriel et sur internet) ou de manière visuelle ou physique. Voici une liste non exhaustive d'exemples de harcèlement au travail : commérages, insultes ou menaces verbales, écrites ou visuelles; railleries ou autres formes d'intimidation; remarques ou plaisanteries importunes sur les attributs physiques, la tenue vestimentaire, l'âge, le genre, l'orientation sexuelle, l'état civil, la famille, la religion, l'origine ethnique ou nationale; plaisanteries qui causent une gêne ou une humiliation excessive; rumeurs; contacts physiques importuns; agression physique.

La violence, **qu'elle se produise en milieu de travail ou dans le cadre d'une activité connexe**, se définit comme une menace, une tentative ou un comportement d'une personne qui cause ou est susceptible de causer une blessure ou un préjudice physique ou psychologique. Il peut s'agir d'une attaque physique, d'un comportement menaçant, de menaces verbales ou écrites, **de violence conjugale** ou de violence sexuelle.

(Caractère gras ajouté)

2

Inclure un congé payé en cas de violence conjugale

Une personne victime de violence conjugale a souvent besoin d'un congé payé pour accéder à du soutien psychologique, se rendre au tribunal, déménager ou faire face de quelque façon que ce soit à la violence à laquelle elle est confrontée.

Toutes les provinces et tous les territoires, sauf l'Alberta, offrent entre deux et cinq jours de congé payé aux travailleuses et travailleurs victimes de violence conjugale. En cas de violence conjugale, les employeurs sous réglementation fédérale sont tenus d'accorder cinq jours de congé payé, plus cinq jours de congé non payé par année civile. Plusieurs conventions collectives soulignent cette obligation réglementaire ou offrent plus que ce qui est prévu par la loi. Par exemple, l'Alberta offre 10 jours de congé non payé. Les travailleuses et travailleurs sous réglementation provinciale en Alberta devraient négocier des congés payés. Voici deux exemples de ce type de libellé dans des conventions collectives.

SCFP 2768-02 et Ville de Centreville-Wareham-Trinity
Échéance le 31 août 2025

Article 22 — Congés

22.08 Congé en cas de violence conjugale

L'employeur reconnaît que les employé(e)s sont parfois confronté(e)s à des situations personnelles de violence qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail. C'est pourquoi l'employeur convient qu'un(e) employé(e) victime d'une situation de violence ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires si son absence ou sa baisse de rendement peut être liée à la situation de violence qui l'affecte ou qui affecte sa famille immédiate vivant sous son toit. **Un(e) employé(e) victime de violence conjugale se verra accorder jusqu'à cinq (5) jours de congé payé par an.** Ces jours de congé s'ajoutent aux congés existants et peuvent être pris consécutivement ou séparément, et être fractionnés, sans autorisation préalable. Les employé(e)s ont aussi droit à un maximum de vingt-six (26) semaines supplémentaires non payées, qui doivent être prises en une (1) période continue. Tous les renseignements personnels concernant la violence conjugale demeureront confidentiels, conformément aux lois en vigueur. Aucun renseignement ne sera conservé dans le dossier personnel d'un(e) employé(e) sans son autorisation écrite expresse.

(Caractère gras ajouté)

SCFP 5176 et Epic Opportunities Inc.
Échéance le 31 mars 2022

Article 17 — Congés

17.18 Congé en cas de violence conjugale

- (a) Un(e) employé(e) qui est au service de l'employeur depuis au moins quatre-vingt-dix (90) jours et qui est victime de violence conjugale au sens du *Code des normes d'emploi* a droit aux deux périodes suivantes de congé pour violence conjugale au cours de chaque période de cinquante-deux (52) semaines :
- (i) Un congé d'une durée maximale de dix (10) jours, que l'employé(e) peut prendre par intermittence ou en une seule période continue.
 - (ii) Un congé d'une durée maximale de dix-sept (17) semaines à prendre en une seule période continue.

- (b) Un(e) employé(e) peut prendre un congé en cas de violence conjugale pour une (1) ou plusieurs des raisons suivantes :
- (i) Obtenir des soins médicaux pour soi ou son enfant en raison d'une blessure ou d'une incapacité physique ou psychologique causée par la violence conjugale.
 - (ii) Obtenir les services d'une organisation d'aide aux victimes.
 - (iii) Obtenir un accompagnement psychologique ou professionnel.
 - (iv) Déménager de façon temporaire ou définitive.
 - (v) Demander une aide juridique ou policière, notamment pour préparer une procédure judiciaire civile ou pénale, ou y participer.
 - (vi) Toute autre fin prescrite par le *Code des normes d'emploi* ou ses règlements.
- (c) Les cinq (5) premiers jours de congé pris au cours d'une (1) année civile sont payés. Les autres jours de congé pris en cas de violence conjugale (au-delà de cinq [5] jours par année civile) ne sont pas payés.

3

Négocier des dispositions distinctes reconnaissant la violence conjugale comme une question importante en milieu de travail qui nécessite des mesures telles que des formations, l'orientation des personnes concernées vers les ressources appropriées et des accommodements

SCFP 79-00 et Ville de Toronto
Échéance le 31 décembre 2011

Lettre d'intention sur la violence conjugale

Le SCFP 79 et la Ville reconnaissent que la violence conjugale est un problème social sérieux qui nuit à la santé et au bien-être des employé(e)s.

Le SCFP 79 et la Ville s'engagent à élaborer et à mettre en œuvre, dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la ratification de la convention collective, un programme conjoint pour soutenir les employé(e)s victimes de violence conjugale :

- i) Les parties s'entendent pour élaborer conjointement un plan de travail qui traitera des questions de communication 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 offerts en matière de violence conjugale. Ces documents seront distribués aux employé(e)s.
- iii) La Ville accepte de fournir au syndicat des copies de tous les documents qui seront affichés aux babillards du syndicat et distribués aux employé(e)s.
- iv) La Ville s'engage à examiner la possibilité d'inclure des hyperliens ou une page web traitant de violence conjugale sur son intranet et à faire part de ses conclusions au comité mixte dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant 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 ou ses sites internet pour obtenir des renseignements sur cette question.
- vi) Les parties s'entendent pour élaborer une formation patronale-syndicale et intégrer des renseignements 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 cette question et à ses répercussions au travail et de leur présenter les ressources connexes offertes.
- vii) Le Syndicat offrira une formation aux personnes déléguées syndicales sur la violence conjugale et les ressources offertes.
- 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(e) employé(e) 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 un(e) employé(e) aux prises avec des problèmes de violence conjugale.
- x) La Ville s'engage à considérer l'incidence de la violence conjugale lorsqu'elle pourrait être la cause d'un problème de rendement. Toute mesure corrective appliquée par la direction peut être mise en suspens pendant une période convenue. Le Syndicat s'engage à ne pas discuter du délai des mesures prises par la Ville.

4

Inclure dans la convention collective des extraits des lois sur la santé et la sécurité au travail qui concernent la violence conjugale

Par exemple :

SCFP 799-01 et Ville de Quinte West Échéance le 31 décembre 2025

Article 22

22.07 Violence conjugale — L'employeur qui prend connaissance, ou devrait raisonnablement avoir connaissance, du fait qu'il peut se produire, dans le lieu de travail, de la violence familiale susceptible d'exposer un travailleur à un préjudice corporel, prend toutes les précautions raisonnables dans les circonstances pour le protéger. (*Loi sur la santé et la sécurité au travail*, art. 32.0.4).

SCFP 79-06 et Toronto Community Housing Corporation (TCHC) Échéance le 31 décembre 2019

Lettre d'intention – VIOLENCE CONJUGALE, ET VIOLENCE ET HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

- a) Violence et harcèlement au travail : La TCHC accepte de respecter ses obligations légales en vertu de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* en ce qui concerne la violence et le harcèlement au travail, comme établi dans la Politique sur la violence et le harcèlement au travail, la Directive pour l'application de la Politique sur la violence et le harcèlement au travail et la Directive sur la lutte contre la violence conjugale sur les lieux de travail de la TCHC et de ses filiales, incluses dans la section Politique du présent document. La TCHC fournira aux employé(e)s les informations et les directives appropriées en fonction du contenu de la politique établie et des lignes directrices du programme.

5

Négocier des congés sans solde et des protections contre les sanctions reliées à l'absentéisme ou aux rendements insatisfaisants pour les personnes victimes de violence conjugale

Composante Air Transat du SCFP et Air Transat Échéance le 31 octobre 2021

13.09 Violence conjugale

L'employeur reconnaît que les employé(e)s font parfois face à des situations de violence dans leur vie personnelle qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail. Pour cette raison, l'employeur et le syndicat conviennent qu'une fois la situation confirmée par un(e) professionnel(le) reconnu(e) (p. ex. médecin, avocat(e) ou thérapeute), un(e) employé(e) qui est victime de violence ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires si ses absences ou ses problèmes de rendement sont causés par cette situation. Les absences qui ne sont pas couvertes par les congés de maladie ou l'assurance invalidité sont approuvées et un congé sans solde est accordé pour un maximum de trente (30) jours civils. Les demandes faites en vertu du présent article seront traitées par l'employeur en toute confidentialité et doivent se conformer aux termes de l'article 16.04. De plus, l'employé(e) doit aviser la compagnie de son absence selon les termes de l'article 16.01

Le syndicat doit s'opposer à 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 les préposé(e)s à l'accueil d'un refuge pour femmes ou d'un centre de crise dans la liste des professionnel(le)s reconnu(e)s.

SCFP 2484-15 et Service éducatif à la petite enfance et de garde parascolaire Ferncliff Échéance le 31 mars 2025

22.13 Violence conjugale

L'employeur reconnaît que les employé(e)s font parfois face à des situations de violence dans leur vie personnelle qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail. Pour cette raison, l'employeur et le syndicat conviennent qu'une fois la situation confirmée par un(e) professionnel(le) reconnu(e) (p. ex. médecin, avocat(e), thérapeute), un(e) employé(e) qui subit de la violence ne fera pas l'objet de mesures disciplinaires si ses absences ou ses problèmes de rendement sont causés par cette situation. Les absences qui ne sont pas couvertes par les congés de maladie ou une assurance invalidité sont approuvées et un congé sans solde est accordé pour un maximum de deux (2) mois.

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

Unifor a négocié le *Programme des intervenantes auprès des femmes* grâce auquel plus de 400 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 confidentielle et sans jugement, leur expliquent les ressources offertes par le milieu de travail et la communauté et les assistent dans leurs démarches. Ces intervenantes sont formées à détecter les signes de violence, à diriger les membres vers les ressources appropriées et à élaborer un plan de sécurité avec l'employeur. Comme les femmes victimes de violence sont cinq fois plus susceptibles de se confier à des personnes qu'elles connaissent, avoir des collègues qui agissent à titre d'intervenantes est essentiel.

En Australie et en Nouvelle-Zélande, des syndicats ont négocié dans leur convention collective des congés payés (variant de deux jours à un nombre illimité) 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. UNISON, le syndicat affilié du SCFP au Royaume-Uni, a également négocié des congés spéciaux payés dans plusieurs de ses conventions collectives.

En 2019, l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada a négocié 10 jours de congé payé en cas de violence conjugale, allant ainsi au-delà des lois fédérales en vigueur.

Vie privée et confidentialité

Les employeurs ne doivent divulguer des renseignements qu'en cas de « nécessité absolue », afin de préserver la vie privée de l'employé(e) et d'assurer sa sécurité. Les employé(e)s hésitent souvent à dévoiler des informations à cause de la stigmatisation et de la honte associées à la violence conjugale ou par crainte de ne pas être cru(e)s, de subir davantage de violence de leur partenaire, de perdre leur emploi ou de faire face à toute autre conséquence négative. Les personnes qui commettent de la violence conjugale sont souvent très habiles pour dissimuler et rationaliser leurs comportements violents. C'est pourquoi les enquêtes doivent être menées avec précaution, de sorte à trouver un équilibre entre la sécurité et la vie privée.

Quiconque est au courant d'une menace évidente à la sécurité d'une personne a l'obligation de parler. Le syndicat doit inciter l'employeur à prévoir des mécanismes qui permettent aux membres de son personnel de signaler les incidents et les risques de violence conjugale. Ni le syndicat ni l'employeur ne doivent dévoiler d'autres renseignements que ceux qui sont raisonnablement nécessaires pour protéger les travailleuses et travailleurs. Les informations peuvent être divulguées pour :

- réagir à une situation d'urgence;
- évaluer une menace;
- élaborer un plan de sécurité;
- mettre en œuvre des mesures préventives efficaces.

Dans ces situations, la vie privée et la confidentialité doivent être préservées autant que possible. Seuls les renseignements nécessaires doivent être divulgués, et ce, uniquement avec les personnes concernées. Tous les renseignements personnels liés à un cas de violence conjugale doivent demeurer confidentiels et aucun ne peut être inscrit au dossier de l'employé(e) sans son autorisation écrite.

Que peut faire le syndicat en dehors de la négociation?

Les ressources du SCFP sur le harcèlement et sur la violence permettent aux membres de mieux comprendre les démarches à la portée des personnes conseillères syndicales lorsque des membres leur font part de leurs craintes ou lorsque le syndicat a connaissance d'un incident de violence conjugale ou d'un risque quelconque.

Certaines universités offrent des ressources spéciales pour contrer la violence conjugale au travail, comme l'Université Western qui propose le site web *Make It Our Business (Ça nous concerne)*.

En plus de s'occuper des menaces ou des incidents, le syndicat doit former ses dirigeant(e)s et ses délégué(e)s à reconnaître les signes de violence conjugale et à agir contre les comportements inappropriés. Invitez une personne qui travaille pour une ligne d'aide téléphonique ou un 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, le personnel et les syndicats. La formation du SCFP sur la violence en milieu de travail se penche sur la violence conjugale. Ce sujet peut également être traité dans le cadre d'ateliers du SCFP sur le harcèlement et la santé et la sécurité au travail.

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* et l'*Énoncé sur l'égalité* du SCFP.

Distribuez des ressources sur la violence conjugale par voie électronique si les employé(e)s travaillent à domicile. Assurez-vous que l'ensemble des employé(e)s ont la possibilité de communiquer avec leur délégué(e) en toute confidentialité en dehors de leur domicile, lorsque cela ne présente aucun danger. Si un(e) employé(e) révèle être victime de violence, vous pouvez adopter un système de sécurité ou un mot-code indiquant qu'elle ou il ne peut pas parler librement en toute sécurité.

Écrivez des articles pour votre site internet ou votre infolettre sur la violence conjugale et 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. Vous pourriez par exemple inviter un(e) intervenant(e) 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. En constatant que leur syndicat fait tout pour combattre la violence conjugale et défendre les victimes, les membres seront plus susceptibles de se confier.

Que faire lorsque la personne à l'origine de la violence et la victime sont toutes les deux membres du syndicat?

Le syndicat et l'employeur ont des responsabilités particulières lorsque les deux partenaires d'une relation ou d'une ancienne relation travaillent au même endroit.

La plupart des personnes qui commettent des actes de violence sont capables de modifier leur comportement avec de l'aide. Le fait de licencier un(e) employé(e) qui commet des actes de violence peut en fait aggraver la situation pour son ou sa partenaire. Toutefois, dans de nombreux cas, notamment si la relation a pris fin, l'employeur devra probablement :

- prendre des mesures pour s'assurer que les parties n'entrent pas en contact au travail, par exemple en leur donnant des horaires différents ou en changeant leurs lieux de travail;
- empêcher la personne à l'origine de la violence d'utiliser son poste ou ses ressources professionnelles pour obtenir des informations sur la victime, y compris sa localisation.

L'employeur devra possiblement modifier les tâches des employé(e)s concerné(e)s ou empêcher l'auteur(e) de la violence d'accéder à certains bureaux ou équipements.

Le syndicat et l'employeur doivent encourager les employé(e)s qui ont un comportement violent à changer de comportement. Vous pouvez contacter le refuge pour femmes de votre région pour savoir s'il existe des services destinés aux personnes ayant un comportement violent dans votre communauté. De tels services sont offerts aux personnes violentes qui recherchent volontairement de l'aide dans plusieurs endroits au pays. Dans certaines régions, ces services ne sont offerts qu'aux personnes qui ont été arrêtées.

Le syndicat pourrait devoir prendre certaines mesures additionnelles. Dans le cadre d'une enquête de l'employeur impliquant deux membres, le syndicat doit, par exemple :

- affecter deux personnes conseillères distinctes pour la personne qui porte plainte et celle qui fait l'objet de la plainte;
- établir un « pare-feu » entre les deux personnes conseillères, pour éviter la communication au sujet de la plainte.



Aide-mémoire pour élaborer une politique en milieu de travail et des clauses de convention collective sur la violence conjugale

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 intimes*, qu'elle soit physique, sexuelle, émotionnelle ou psychologique. Cette violence peut également se manifester sous forme de contrôle financier, d'intimidation et de harcèlement. La violence conjugale peut s'exercer entre des partenaires de tous les genres, vivant ensemble ou non, et quel que soit leur état civil. Elle peut continuer même après une rupture. Il peut s'agir d'un acte isolé ou d'une série de comportements qui forment un cycle de violence.
- Décrire la responsabilité de l'employeur** à assurer à son personnel un milieu de travail sans harcèlement ni violence, notamment sans violence conjugale. Consultez les lois pertinentes sur la santé et la sécurité, les droits de la personne et les autres obligations légales.
- Énoncer les mesures que l'employeur doit prendre** pour prévenir et combattre la violence conjugale en milieu de travail, par exemple :
 - Assurer un environnement de travail sans harcèlement ni violence.
 - Éliminer les dangers et prévenir les risques en milieu de travail en ce qui concerne la violence conjugale.
 - Définir et former des personnes-ressources, dont une personne représentant la direction et une, le syndicat.
 - Traiter toutes les plaintes consciencieusement et entretenir la communication avec délicatesse et de manière confidentielle.
 - Agir le plus rapidement possible dès qu'il y a un problème, qu'il y ait une plainte formelle ou non.
 - Adopter une procédure équitable, rapide et efficace pour examiner et résoudre les incidents et les préoccupations.
 - Encourager le signalement des situations dangereuses.

- Procéder à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité et mettre en œuvre des plans de sécurité en collaboration avec des spécialistes (p. ex. le personnel d'une ligne d'aide ou d'un centre de crise).
- Offrir aux 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 employé(e)s victimes de violence conjugale des consultations psychologiques gratuites, indépendantes et confidentielles et les diriger vers les services appropriés.
- Protéger les employé(e)s qui révèlent un cas de violence conjugale contre toutes représailles (mesures disciplinaires injustes, congé involontaire, suspension, licenciement, etc.).
- S'engager à n'imposer aucune sanction disciplinaire ni pénalité à une personne dont les absences ou les problèmes de rendement sont liés à la violence conjugale.
- Condamner les comportements violents et diriger les personnes qui adoptent de tels comportements vers une thérapie ou d'autres ressources.
- Informer le syndicat de la situation, par exemple en lui transmettant tous les rapports d'enquête.
- Former l'ensemble du personnel, dont les superviseur(e)s, 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, dont les superviseur(e)s 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.

En plus des protections et mesures de base énumérées ci-dessus, le syndicat peut négocier des congés payés et l'embauche d'intervenant(e)s contre la violence formé(e)s et nommé(e)s par le syndicat et payé(e)s par l'employeur (comme les intervenantes auprès des femmes d'Unifor).

Consultez votre personne conseillère pour obtenir des clarifications et d'autres conseils.

Bibliographie

BAIRD, Marian, Ludo MCFERRAN et Ingrid WRIGHT. «An Equality Bargaining Breakthrough: Paid Domestic Violence Leave», *Journal of Industrial Relations*, janvier 2014. doi:10.1177/0022185613517471.

CANADA. MINISTÈRE DE LA JUSTICE. *Les lois sur la violence familiale*, 2022.
<https://www.justice.gc.ca/fra/jp-cj/vf-fv/lois-laws.html>

PreVAiL, PREVENTING VIOLENCE ACROSS THE LIFESPAN RESEARCH NETWORK. *Impacts of Intimate Partner Violence on Workers and Workplaces: A Research Brief*, 2014.
http://dvatworknet.org/sites/dvatworknet.org/files/PreVAiL_Work_IPV_Research_Brief_March2014.pdf

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE. *Non au harcèlement : Guide à l'intention des sections locales du SCFP*, 2014.
https://cupe.ca/sites/cupe/files/stop_harassment_guide-fr_5_0.pdf

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE. *Trousse de prévention de la violence*, 2017.
<https://scfp.ca/commandes/trousse-de-prevention-de-la-violence>

UNIFOR. *Imaginez si nous avions une intervenante auprès des femmes dans tous les lieux de travail d'Unifor*, 2014. https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/unifor-wa-broch-fr_final_web.pdf

UNIFOR. *Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence conjugale*, 2017.
https://www.unifor.org/sites/default/files/legacy/documents/document/bdvpp_v.1_fre.pdf

UNISON. *Domestic Violence and Abuse: A Trade Union Issue*, 2017.
<https://www.unison.org.uk/content/uploads/2017/02/24192.pdf>

WATHEN, C.N., J.C.D. MACGREGOR 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.
<https://congresdutravail.ca/wp-content/uploads/2019/11/Survey-Report-2014-FR.pdf>

SCFP