

A photograph of two women in conversation, overlaid with a semi-transparent red filter. The woman on the left is looking towards the right, and the woman on the right is looking towards the left.

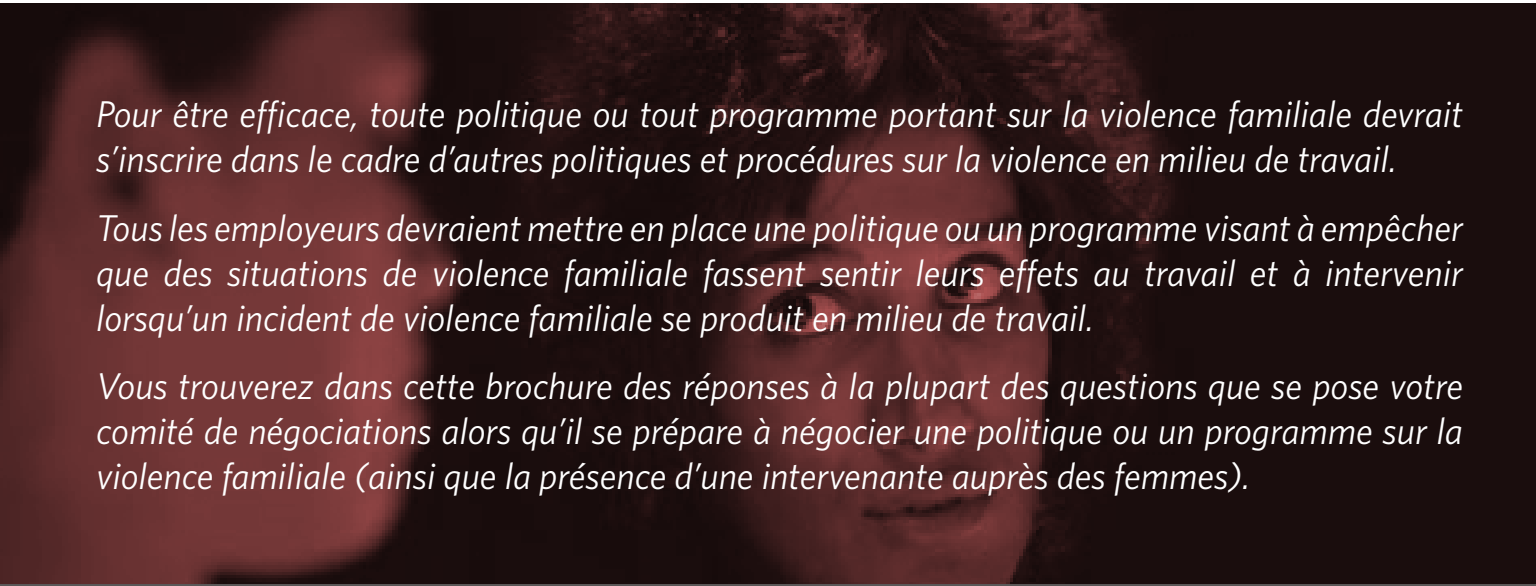
Négociation d'une politique et d'un programme sur la violence familiale

et d'une intervenante auprès des femmes

Questions fréquemment posées par les comités de négociation et les employeurs



unifor
women | femmes



Pour être efficace, toute politique ou tout programme portant sur la violence familiale devrait s'inscrire dans le cadre d'autres politiques et procédures sur la violence en milieu de travail.

Tous les employeurs devraient mettre en place une politique ou un programme visant à empêcher que des situations de violence familiale fassent sentir leurs effets au travail et à intervenir lorsqu'un incident de violence familiale se produit en milieu de travail.

Vous trouverez dans cette brochure des réponses à la plupart des questions que se pose votre comité de négociations alors qu'il se prépare à négocier une politique ou un programme sur la violence familiale (ainsi que la présence d'une intervenante auprès des femmes).

La violence familiale est-elle un problème au Canada?

En 2011, les cinq crimes violents les plus souvent commis contre les femmes étaient les voies de fait simples (49 %), la profération de menaces (13 %), les voies de fait graves (10 %), l'agression sexuelle (7 %) et le harcèlement criminel (7 %). Les femmes étaient 11 fois plus nombreuses que les hommes à être victimes d'agression sexuelle et 3 fois plus susceptibles d'être victimes de harcèlement criminel (traque) (Statistique Canada, 2013).

Dans l'ensemble, les hommes étaient responsables de 83 % des actes de violence commis contre les femmes et déclarés par la police. Le plus souvent, l'auteur présumé était le partenaire intime de la femme (Statistique Canada, 2013). Les statistiques indiquent que les femmes autochtones, les femmes ayant une incapacité et les jeunes femmes courent un risque élevé d'être victimes de violence conjugale (Statistique Canada, 2013).

Même s'il arrive que des hommes soient victimes de violence entre conjoints, les femmes sont plus nombreuses à être blessées physiquement, à craindre pour leur vie ou à être assassinées (Statistique Canada, 2013).

De quelle façon le lieu de travail est-il mis en cause?

La violence familiale fait sentir ses effets sur le lieu de travail en entraînant des pertes de productivité et des absences au travail. Une étude du gouvernement du Canada a évalué à 7,4 milliards de dollars l'impact économique de la violence familiale.¹ Les problèmes liés à la violence familiale peuvent également accroître le risque de violence physique et psychologique sur le lieu de travail.

Les employeurs savent que la violence familiale est un problème lié au milieu de travail, mais la majorité ne sait pas quelles mesures prendre à son égard. Selon le Conference Board du Canada, 71 % des employeurs déclarent avoir déjà été obligés de protéger une victime de violence familiale.² Ces chiffres concordent avec les résultats d'un sondage national mené par l'Université Western, qui a révélé que le tiers des employés avaient vécu un épisode de violence au foyer à un moment ou un autre de leur vie.³ Le gouvernement reconnaît lui aussi que la violence familiale constitue un risque sur le lieu de travail.

Un grand nombre d'employeurs ont déjà mis en place une politique ou un programme sur la violence familiale afin de se conformer à la législation sur la violence familiale en milieu de travail.

Le meurtre de Lori Dupont : un catalyseur du projet de loi 168 en Ontario

En 2005, Lori Dupont, une infirmière qui travaillait dans un hôpital de Windsor, a été assassinée sur son lieu de travail par son ex conjoint qui travaillait lui aussi au même hôpital. Ce meurtre a précipité la présentation du projet de loi 168 en Ontario. Ce projet de loi précisait les rôles et les responsabilités propres aux employeurs lorsqu'ils découvrent ou ont des raisons de soupçonner qu'il y a des problèmes de violence familiale dans leur lieu de travail. Le projet de loi 168 stipule que : «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.»

Les conséquences peuvent être tragiques lorsque des employés ne savent pas quoi faire s'ils se trouvent dans une situation de violence familiale ou s'ils ont des raisons de croire qu'un collègue se trouve dans une telle situation.

1 Une estimation de l'incidence économique de la violence conjugale au Canada en 2009. Ministère de la Justice, gouvernement du Canada.

2 La violence familiale et le rôle de l'employeur. Le Conference Board du Canada. Novembre 2015.

3 WATHEN, C.N., MACGREGOR, J.C.D., MACQUARRIE, B.J, en collaboration avec le Congrès du travail du Canada. Peut-on être en sécurité au travail quand on ne l'est pas à la maison? Premières conclusions d'une enquête pancanadienne sur la violence conjugale et le milieu de travail. London (Ontario). Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants, 2014.

Violence familiale et collègues : le meurtre de Tony McNaughton

En janvier 2000, Tony McNaughton était gérant dans un café Starbucks de Vancouver, lorsqu'il a affronté un homme armé qui était entré dans le restaurant dans l'intention d'attaquer son ex femme, une collègue de McNaughton.

Ce dernier ignorait que cette employée était menacée et harcelée par son ex mari. Elle s'était cependant confiée à quelques collègues, après que son mari l'avait appelée à maintes reprises au travail pour essayer de connaître ses allées et venues et ce qu'elle faisait durant ses pauses repas. Personne n'avait signalé cette situation au gérant, croyant qu'il s'agissait d'un problème privé.

McNaughton a été tué durant la confrontation en essayant de défendre l'employée. L'auteur du crime a par la suite été déclaré coupable d'un meurtre au deuxième degré. Cette tragédie a été le principal motif qui a amené la WorkSafeBC à aider les employeurs à prendre des mesures à l'égard de la violence familiale.

Principes d'une politique et d'un programme sur la violence familiale en milieu de travail

Une politique de lutte contre la violence familiale en milieu de travail doit démontrer que l'employeur prend la sécurité de ses employés au sérieux et qu'il reconnaît que la violence familiale a une incidence sur ses employés et qu'elle peut faire sentir ses effets sur le lieu de travail.

Une politique efficace doit englober les principes suivants :

1. Le syndicat doit nommer une intervenante auprès des femmes.
2. Le programme doit fournir aux employées des services de soutien adaptés à la violence familiale.
3. La confidentialité des renseignements personnels de l'employée doit être assurée et respectée dans la mesure du possible. Les renseignements confidentiels doivent être communiqués seulement aux personnes qui « ont besoin de savoir ».
4. Des stratégies visant à assurer la sécurité du lieu de travail et la protection des employées devraient être élaborées et bien comprises par toutes les parties concernées.
5. Une disposition prévoyant une formation appropriée et une libération syndicale pour les intervenantes auprès des femmes.
6. Le droit à un congé pour violence familiale ainsi que l'accès à des modalités de travail flexibles, s'il y a lieu.

Des protections contre la prise de mesures défavorables ou discriminatoires à l'égard de l'employée qui révèle être victime ou qui se croit victime de violence familiale.



En quoi cette politique diffère-t-elle d'un programme d'aide aux employés (PAE) ou d'un programme d'aide aux employés et à leurs familles (PAEF)?

Nous constatons que la majorité des employeurs indiquent que leur PAE ou leur PAEF joue un rôle important pour contrer la violence familiale au travail, mais la plupart des employeurs ne sont pas vraiment au courant des services réels et des pratiques de soutien qu'ils fournissent à leurs employés. La majorité des victimes demandent des services de counseling lorsqu'elles se trouvent dans une situation de violence.

Bien que le counseling soit très efficace en donnant aux victimes la chance de raconter ce qui est arrivé après la situation, les victimes de violence familiale ont souvent besoin d'aide ponctuelle en période de crise. Or, les femmes ont cinq fois plus tendance à parler de leurs problèmes à une connaissance plutôt qu'à un professionnel de la santé. L'évaluation des menaces, l'accès à un refuge et à une banque alimentaire, la planification de la sécurité de la victime, le suivi, la présence sur le lieu de travail d'une personne connaissant bien les ressources communautaires pouvant aider la victime, tout cela est utile pour aider une victime de violence familiale en période de crise.

Quel est le rôle de l'intervenante auprès des femmes?

Le rôle de l'intervenante auprès des femmes est d'écouter et de soutenir les femmes ayant besoin d'aide, de communiquer de l'information, de diriger les femmes vers les ressources appropriées et d'assurer un suivi en toute confidentialité. L'intervenante oriente les femmes qui ont des problèmes de violence familiale ou conjugale ou qui ont été victimes d'agression sexuelle. L'intervenante participe à la planification de la sécurité des victimes et agit souvent à titre de ressource lorsqu'il y a des problèmes liés à l'équité dans le lieu de travail.

Quelle formation suivent les intervenantes auprès des femmes?

Pour être en mesure d'intervenir dans les situations de violence familiale, les intervenantes auprès des femmes ont besoin d'apprendre à reconnaître les signes et les symptômes que peuvent manifester les victimes de violence familiale. Le syndicat offre un cours de formation de 40 heures aux futures intervenantes auprès des femmes. Les principales parties de ce cours sont : définition des actes de violence, évaluation des risques, communication, suicide et harcèlement sexuel. Le cours contient plusieurs scénarios de jeux de rôle ainsi qu'une visite à un refuge pour femmes.

Quel est le rôle de l'employeur?

Le rôle de l'employeur est de soutenir l'intervenante auprès des femmes. L'intervenante connaît l'importance de la confidentialité et elle sait quand il est approprié de signaler un incident à l'employeur afin qu'une mesure raisonnable soit prise. L'intervenante collabore avec une personne désignée de la direction et, ensemble, elles prennent les mesures nécessaires et raisonnables pour aider les femmes qui ont besoin d'aide.

De quelle façon l'intervenante auprès des femmes et sa vis-à-vis du côté patronal travaillent-elles ensemble?

L'intervenante auprès des femmes travaille avec son homologue du côté patronal pour évaluer les risques et planifier la sécurité du lieu de travail lorsqu'une employée a fait savoir qu'elle vit avec un conjoint violent. On communique avec les ressources communautaires locales et, dans la plupart des cas, avec le refuge pour femmes afin d'assurer la sécurité de la victime.

L'intervenante auprès des femmes collabore aussi avec son homologue du côté patronal d'une façon confidentielle lorsque des problèmes de violence familiale diminuent la productivité d'une travailleuse ou l'amènent à s'absenter.

Information sur différents modèles

Certaines intervenantes auprès des femmes occupent un poste rémunéré à plein temps pour exercer leurs fonctions. Certaines travaillent comme intervenantes « en fonction des besoins ». D'autres sont des intervenantes bénévoles, en dehors de leurs heures de travail.

Pourquoi des intervenantes auprès des femmes et non pas des intervenantes auprès des employés?

La violence familiale est encore une situation très sexospécifique. Bien qu'il y ait des hommes qui vivent de la violence familiale, ce sont surtout les femmes qui sont hospitalisées et assassinées par leur conjoint. Le titre de ce poste, « intervenante auprès des femmes », reconnaît que les femmes sont celles qui ont le plus souvent besoin d'aide et qui ont le moins de ressources dans la société.

L'expérience nous a appris qu'il est important que l'intervenante soit une femme afin de favoriser les confidences. Les femmes ont en effet plus de difficulté à parler à un homme de sujets intimes comme une agression sexuelle. La convention collective doit être appliquée avec équité à tous les travailleurs et travailleuses. Les hommes qui vivent de la violence familiale peuvent demander l'aide de l'intervenante auprès des femmes.

Où avons-nous négocié des intervenantes auprès des femmes?

À l'heure actuelle, plus de 350 lieux de travail représentés par Unifor ont négocié dans leurs conventions collectives la présence d'une intervenante auprès des femmes, d'un bout à l'autre du pays et dans un large éventail de secteurs, notamment : commissions scolaires, compagnies de transport aérien, manufactures, usines de pâtes et papiers, chantiers navals, hôpitaux, établissements de santé, centres de soins de longue durée, casinos et installations ferroviaires.

Témoignages de femmes qui ont eu recours au programme

« Elle déblayait le chemin, un peu comme un chasse-neige. Je devais tout de même conduire mon auto, mais elle enlevait les obstacles qui bloquaient la route. »

« Grâce à son soutien et l'aide rapide qu'elle m'a apportés, j'ai eu la force de poursuivre ma route durant une période difficile. Ce n'était qu'au travail que je retrouvais mon équilibre mental et me sentais en sécurité. »

« Après ce qui s'est passé, je voulais mourir. L'intervenante sur mon lieu de travail s'est montrée compatissante et m'a dirigée vers une personne formée pour m'aider. Elle m'a sauvé la vie! »



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

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.

Clauses types sur les intervenantes auprès des femmes

Les parties reconnaissent que les 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 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 employée et une intervenante demeurent confidentielles.

L'Employeur et le Syndicat préparent des communications appropriées visant à informer les 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.

Renseignements additionnels

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le site Web suivant : <http://www.unifor.org/fr/services-aux-membres/egalite/femmes>



Unifor Département des femmes

205 Placer Court
Toronto, ON M2H 3H9

1.800.268.5763 x8485

416.718.8485

femmes@unifor.org

www.unifor.org/femmes

lgsepb343

