



NOTE D'INFORMATION

DESTINATAIRES: Membres du Conseil canadien et membres du Comité consultatif sur la condition féminine

EXPÉDITEURS: Hassan Yussuff et Barbara Byers

DATE: Le 1^{er} octobre 2015

RE: **Suivi de l'enquête sur la violence conjugale au travail**

Contexte

Les résultats de notre enquête sur la violence conjugale et le milieu de travail, publiés en novembre 2014, ont attiré beaucoup d'attention à l'extérieur comme à l'intérieur du mouvement syndical. Nous considérons ces résultats comme le début d'une conversation que nous devons avoir au sein de notre mouvement, avec les employeurs et avec les gouvernements. Il y a un énorme besoin de tracer la voie pour aller de l'avant en apportant des changements concrets dans trois principaux domaines : les soutiens au travail, l'éducation des membres et la législation.

Depuis la parution des résultats de l'enquête, le CTC et ses collègues de l'Université Western ont reçu des douzaines d'invitations à partager les résultats de l'enquête et à traiter de la suite que nous allons y donner. Nous avons donné des exposés au cours de réunions et de conférences nationales et régionales, à des comités sur la condition féminine et sur la santé et la sécurité et pendant la Conférence nationale de Centraide United Way Canada et des réunions d'universitaires. Le Conference Board du Canada s'est reporté à l'enquête dans le cadre de ses recherches axées sur les employeurs, et nous continuons à recevoir des demandes d'information des médias sur la question.

Nous avons non seulement sensibilisé les gens, mais aussi recueilli des pratiques prometteuses auprès de nos affiliés et de sources internationales. Ces pratiques ont été examinées par le Comité consultatif du CTC sur la condition féminine. Les recherches préliminaires aideront à établir notre boîte à outils.

Puisque certains affiliés souhaitent créer leurs propres programmes d'intervenantes auprès des femmes ou de soutien par les pairs, nous avons établi un cours d'une semaine intitulé « Représenter les femmes et les inciter à s'impliquer », dont une grande partie est consacrée au développement de la capacité d'aider les membres qui font l'objet de violence conjugale. Ce cours a

été mis à l'essai pendant la session d'éducation des femmes de la région de l'Ontario en juillet, et un deuxième essai est prévu pour la session d'éducation de la région du Pacifique.

En décembre, nous avons tenu une réunion avec Kellie Leitch, ministre du Travail et ministre de la Condition féminine, et nous avons obtenu d'elle un engagement à tenir une table ronde. Malheureusement, celle-ci n'a pas eu lieu avant les élections. Nous nous sommes engagés à travailler avec le prochain gouvernement pour que cette table ronde ait lieu, bien qu'il soit probable que le CTC devra donner le pas à son organisation plutôt que d'attendre que le cabinet du ministre le fasse.

Plusieurs fédérations provinciales et territoriales du travail ont engagé des conversations avec le ministre approprié au sujet de la modification de la législation, et nous assurerons un suivi auprès d'elles au sujet de tout soutien que nous pouvons leur apporter à l'automne.

Prochaines étapes

Notre suivi portera sur trois volets :

- 1) Les outils soutenant la négociation collective, y compris les congés payés et la désignation d'intervenantes auprès des femmes.
- 2) L'éducation / sensibilisation des membres, y compris la formation de représentantes, de négociatrices, des leaders et d'intervenantes.
- 3) La législation, et particulièrement de meilleures lois sur les normes d'emploi, la santé et la sécurité et les droits de la personne.

1) Boîte à outils

Nous sommes en train d'établir un portail hébergé sur le site Web du CTC qui sera notre boîte à outils « La VC au travail ». Ce portail comprendra trois sections s'adressant à trois auditoires cibles : les dirigeants élus et les négociateurs, les premiers intervenants, et le grand public ou les membres de la base. Chaque section comprendra des outils présentant un intérêt particulier pour l'auditoire en question, même si certains documents tels que le rapport d'enquête seront disponibles dans les trois sections. Le contenu d'ordre général comprendra de l'information sur les raisons pour lesquelles les syndicats s'intéressent aux effets de la violence conjugale au travail et ce que nous avons fait jusqu'à présent dans le dossier, des stratégies pour aller de l'avant et les objectifs à atteindre. La documentation comprendra aussi de l'information sur les groupes qui sont particulièrement vulnérables (p. ex., les femmes ayant un handicap).

Outils / produits précis

Dirigeants élus / négociateurs :

- Rapport d'enquête
- Principes clés de négociation collective
- Modèles de dispositions de convention collective (y compris de l'information à l'intention des comités paritaires de santé et de sécurité) sur les congés payés et les intervenantes auprès des femmes
- Comparaisons internationales
- Tableau comparatif des lois et des obligations des employeurs dans les différentes compétences

Premiers intervenants (y compris les permanents, les délégués syndicaux, les intervenantes auprès des femmes, les représentants en matière de santé et de sécurité et d'autres personnes susceptibles de représenter les membres) :

- Information sur le rôle et les responsabilités des syndicats et les raisons pour lesquelles les syndicats s'intéressent à la violence conjugale
- Lignes directrices et conseils sur les signes avant-coureurs
- Moyens d'intervenir et de soutenir les membres
- Liens à des ressources et à des sources de soutien
- Information sur la planification de la sécurité
- Information sur les obligations de l'employeur
- Documentation téléchargeable pour une sensibilisation en milieu de travail

Grand public / membres de la base :

- Rapport d'enquête
- Information de base sur la violence conjugale en milieu de travail (comment la reconnaître et y répondre)
- Affiches et documentation de sensibilisation téléchargeables
- Liens à des services et à des soutiens

Calendrier de développement des produits

Une ébauche de déclaration de principes pour la négociation collective est jointe à la présente note d'information et fera l'objet d'une discussion du Conseil canadien en novembre. Nous entendons voir à ce que le portail Web de base et un outil de sensibilisation du public soient prêts à lancer d'ici le 25 novembre dans le cadre de nos activités marquant le 6 décembre. Par la suite, nous continuerons à développer la boîte à outils à mesure que nous établissons de nouveaux outils.

2) Plan d'éducation

Nous recommandons et sommes en train d'établir, de concert avec nos associés de l'Université Western, les cours, les exposés et les ateliers suivants :

a) **Exposé d'une heure à l'intention de tous les travailleurs et les travailleuses**

Cet exposé portera sur l'information de base au sujet de la violence conjugale : comment reconnaître les signes avant-coureurs, que faire si l'on croit qu'un collègue de travail fait l'objet de violence conjugale ou pratique la violence conjugale, et pourquoi celle-ci compte parmi les sujets d'inquiétude des syndicats / du milieu de travail. L'exposé est destiné à sensibiliser les travailleurs et les travailleuses à la violence conjugale et à ses répercussions sur le milieu de travail, afin d'aider à faire appuyer des initiatives de négociation collective et d'instaurer un climat plus sécuritaire dans lequel les gens pourront demander de l'aide.

b) **Formation des délégués syndicaux / intervenantes auprès des femmes / permanents et autres « premiers répondants »**

Atelier d'au moins deux jours pouvant être tenu en tant que cours indépendant ou intégré à d'autres cours (p. ex., « Représenter les femmes et les inciter à s'impliquer »). L'atelier est destiné à habiliter les représentantes et les représentants à reconnaître la violence conjugale et à y répondre efficacement. Il comprend des scénarios aux fins de jeux de rôles, du contenu vidéo et la formation nécessaire pour donner l'exposé de base d'une heure. Signalons qu'il se peut que le cours de base de délégué syndical et le Manuel de la déléguée ou du délégué syndical puissent comprendre des éléments sur la violence conjugale au travail, mais qu'ils devraient indiquer que la déléguée ou le délégué devrait s'efforcer de recevoir une formation avancée pour se préparer à faire face à cette question en milieu de travail. Plusieurs affiliés ont indiqué qu'ils offrent déjà des modules de formation avancée sur des sujets précis, et le module en question pourrait facilement constituer le complément de leurs produits éducatifs actuels.

c) **Formation des formateurs**

Formation intensive, probablement d'une semaine, donnée à un petit groupe dont les membres seraient triés sur le volet pour qu'il puisse donner, à l'échelle nationale ou régionale, la formation aux premiers intervenants « Représenter les femmes et les inciter à s'impliquer » ou une formation au sein des affiliés. Cela nous aidera à doter le mouvement de la capacité de poursuivre l'éducation dans le domaine. Les formatrices et les formateurs devront acquérir des compétences de facilitation avancées et des connaissances ou de l'expérience en matière de condition féminine ou de violence au travail. Il faut choisir les personnes qui recevront la formation en tenant compte du fait que la matière peut être déclencheuse et que les formatrices ou formateurs peuvent être appelés à aider des participantes ou participants qui trouvent la matière difficile.

d) **Cours d'une journée (ou cours en ligne) pour les leaders et les négociateurs**

Formation sur les raisons pour lesquelles les syndicats s'occupent de la violence conjugale, les obligations légales des syndicats et des employeurs, les moyens de traiter de ce sujet avec les employeurs au cours de la négociation collective et des exemples de soutien en milieu de travail et de dispositions de convention collective.

e) **Questions devant faire l'objet d'une discussion plus poussée**

Formation s'adressant aux hommes syndiqués (intervention de témoin et représentation), formation patronale-syndicale, atelier de 3 heures à intégrer aux conférences sur la condition féminine ou la santé et la sécurité, et formation spécialisée à l'intention des effectifs des PAE.

Calendrier et procédure de développement

L'Université Western et le Service de la condition féminine et des droits de la personne sont en train d'établir le matériel didactique. Il existe des ébauches de l'exposé de base et du module de deux jours. Elles seront révisées à la lumière des commentaires exprimés au sujet du cours pilote « Représenter les femmes et les inciter à s'impliquer ». L'Université Western adaptera le matériel didactique à la séance de formation des formateurs et formatrices. Puisque l'accès à des scénarios de vidéo de l'Université Western est un important élément du programme, l'Université Western affectera un budget au perfectionnement du programme, obtiendra les licences d'utilisation de vidéos et produira des vidéos en français. Il se peut qu'il soit nécessaire de reproduire certaines vidéos en anglais avec des personnes syndiquées.

3) Législation

La ministre du Travail sortante s'est engagée à tenir une table ronde avec les employeurs, les syndicats et les intervenants gouvernementaux pour discuter des pratiques prometteuses et des prochaines étapes. Malheureusement, nous n'avons pas pu tenir cette table ronde avant le déclenchement de la campagne électorale. La ministre a en outre indiqué qu'elle souhaitait collaborer avec le mouvement syndical à l'adaptation de la réglementation fédérale pour que celle-ci traite explicitement de la violence conjugale et qu'elle éclaire les responsabilités des employeurs. Nous assurerons le suivi de cet engagement avec le nouveau ministre après les élections d'octobre et nous collaborerons à l'établissement de toute modification avec les comités et les représentants en matière de santé et de sécurité dans les secteurs sous réglementation fédérale.

Notre boîte à outils comprendra une comparaison des législations de toutes les compétences sur la santé et la sécurité qui aidera à établir un programme législatif commun. Plusieurs fédérations du travail ont déjà commencé à inciter les gouvernements de leur compétence à modifier la législation. Nous avons hâte de tenir une réunion avec les présidentes et les

présidents des fédérations le plus tôt possible après les élections afin d'adopter une approche commune et de déterminer le genre de soutien qui serait le plus utile. Nous savons que le Manitoba a déjà réalisé des progrès et que la Fédération du travail de l'Ontario et ses affiliés ont abordé la question au cours des consultations engagées par le gouvernement sur l'évolution des milieux de travail et la violence sexuelle.

Travaux internationaux

Le CTC compte parmi les partenaires de DV@WorkNet, réseau international de chercheurs et chercheuses, de spécialistes en violence conjugale, d'organisations sociales et syndicales et d'employeurs qui vise à réaliser des recherches et à diffuser des connaissances au sujet des effets de la violence conjugale en milieu de travail. Le réseau a été créé par le Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants de l'Université Western et il bénéficie d'une subvention du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada. La prochaine réunion du réseau aura lieu à Bruxelles en novembre. Le CTC aide, en s'adressant aux fédérations syndicales internationales, à stimuler la participation du mouvement syndical dans le dossier et à établir des liens avec des syndicats du monde entier.

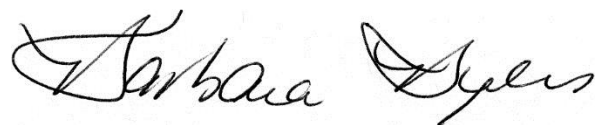
Nous sommes fiers de nos travaux relatifs à la violence conjugale au travail. Nos efforts collectifs amélioreront vraiment la vie de nos membres et aideront à accroître la sécurité au travail. Nous sommes reconnaissants aux affiliés et aux fédérations du travail de l'enthousiasme qu'ils apportent au projet et nous serons heureux de continuer sur notre lancée au cours de la discussion sur le sujet qui aura lieu pendant la réunion de novembre du Conseil canadien.

En toute solidarité,



Hassan Yussuff
président

et



Barbara Byers
secrétaire-trésorière

c.c. : Adjointe et adjoints exécutifs du CTC
Directrices et directeurs nationaux du CTC
Directrices et directeurs régionaux du CTC

Ébauche de déclaration de principes pour la négociation collective sur la violence conjugale et le milieu de travail

Le CTC encourage fortement les syndicats à intégrer aux conventions collectives des dispositions destinées à protéger et à soutenir, conformément aux principes suivants, les employées ou les employés qui font l'objet de violence conjugale. Les dispositions des conventions collectives devraient au moins :

1. Assurer des congés payés aux employées ou employés qui font l'objet de violence conjugale ou familiale;
2. Ne donner accès à l'information que de façon sélective afin de protéger la confidentialité et d'assurer la sécurité au travail;
3. Mettre en œuvre des stratégies sur la sécurité au travail, y compris des évaluations des risques, des plans de sécurité, une formation et une procédure permettant de régler rapidement et efficacement les problèmes;
4. Prévoir l'assistance psychologique et l'aiguillage aux services de soutien appropriés;
5. Prévoir une formation appropriée et des congés payés pour les personnes désignées aux fins du soutien (y compris les représentantes et les représentants syndicaux en matière de santé et de sécurité);
6. Assurer aux employées et employés faisant l'objet de violence conjugale des régimes de travail souples, des avances de rémunération et d'autres mesures d'adaptation;
7. Protéger les employées et les employés contre la discrimination ou les mesures défavorables fondées sur le fait qu'ils dénoncent la violence conjugale, en font l'objet ou croient en faire l'objet.

(Traduction d'une adaptation du document qui se trouve à l'adresse <https://www.dvandwork.unsw.edu.au/key-principles-and-clauses>)