



# LES CONVENTIONS COLLECTIVES QUÉBÉCOISES ET LA VIOLENCE CONJUGALE

RAPPORT FINAL

Préparé par  
La Direction de la recherche et de l'innovation en milieu de travail



# SYNTHÈSE

**Ce rapport présente les résultats de la recherche qui a été effectuée afin de réaliser l'action 55 du *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023*, soit de recenser les clauses de conventions collectives québécoises traitant de violence conjugale.**

Les travaux ont permis de repérer 101 conventions collectives contenant des dispositions en lien avec la violence conjugale, qui vont au-delà des normes minimales du travail.

## EXPOSÉ DE LA SITUATION

Dans le cadre du Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2018-2023, le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS) s'est vu confier le mandat de réaliser l'action 55, soit de recenser les clauses des conventions collectives québécoises traitant de violence conjugale. L'objectif de ce recensement est de mieux connaître les efforts réalisés par les acteurs du monde du travail que sont les employeurs et les syndicats afin de soutenir les victimes de violence conjugale. Voici le libellé de l'action 55 :

### « Recenser les clauses de conventions collectives québécoises traitant de violence conjugale

La violence conjugale est un problème d'actualité auquel tentent de s'attaquer plusieurs acteurs. Dans ce contexte, il devient pertinent de se questionner quant aux efforts qui pourraient être déployés dans le monde du travail, tant en matière d'accompagnement des victimes que de prévention, pour contribuer à cette lutte.

Cette action vise à recenser certains des efforts fournis par les acteurs du monde du travail que sont les employeurs et les syndicats pour contribuer à la lutte contre la violence conjugale. »

Un rapport préliminaire a été produit en novembre 2018. Le présent document constitue le rapport final.

## MÉTHODOLOGIE

La première étape a été d'effectuer une recherche à l'aide de mots-clés dans la base de données du MTESS qui répertorie le contenu des conventions collectives québécoises. La recherche a ciblé les conventions collectives numérisées dans la base de données du Secteur du travail entre le 24 février 2015 et le 24 février 2020. Les mots-clés ont été sélectionnés après avoir consulté la documentation (actes de congrès, mémoires, dépliants et autres) des principales organisations syndicales québécoises, soit la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) et la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). L'objectif était de déterminer comment ces organisations traitent les différentes problématiques associées à la violence pouvant être vécue en dehors du contexte du travail. De plus, une veille des conventions collectives récemment déposées au MTESS a aussi été faite afin de repérer les clauses en lien avec la violence conjugale, ce qui a permis de bonifier la liste des mots-clés qui a été utilisée.

Le tableau suivant présente le nombre de conventions collectives dans lesquelles se trouvent les mots-clés retenus et qui sont répertoriées dans le rapport préliminaire, produit en novembre 2018, ainsi que dans le rapport final.

Mots-clés	Nombre de conventions – rapport préliminaire 2018	Nombre de conventions – rapport final 2020
Violence conjugale	39	254
Violence familiale	7	10
Violence domestique	0	0
Violence envers les femmes	3	1
Violence faite aux femmes	4	9
Violence dans leur vie personnelle	s. o.*	5
Violence au foyer	s. o.*	0
Abus envers les femmes	s. o.*	0
Abus faits aux femmes	s. o.*	0
Abus dans leur vie personnelle	s. o.*	10
Mauvais traitements envers les femmes	s. o.*	0
Mauvais traitements faits aux femmes	s. o.*	0
Mauvais traitements dans leur vie personnelle	s. o.*	0
Mauvais traitements au foyer	s. o.*	6
Intervenante auprès des femmes	11	20
Intervenante auprès des salariés	s. o.*	1
Intervenante de soutien aux femmes	s. o.*	1
Conjoint violent	0	0
Partenaire violent	s. o.*	0
Comportement violent	22	36
Comportements violents	s. o.*	64
Comportement abusif	s. o.*	4
Comportements abusifs	s. o.*	3
<b>TOTAL</b>	<b>86</b>	<b>424</b>

\* Mots-clés qui n'ont pas été utilisés dans le rapport préliminaire.

Cet exercice a permis de dénombrer 424 conventions collectives, alors que leur nombre était de 86 dans le rapport préliminaire. Ces documents ont ensuite été analysés afin de ne retenir que ceux dont les résultats étaient en lien avec la violence conjugale dont pouvaient être victimes les employées et employés de l'entreprise. Plusieurs conventions collectives ont été exclues, car les mots-clés utilisés l'étaient dans un contexte autre que celui de la recherche. C'est le cas des conventions collectives de plusieurs maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence, qui contiennent les descriptions de tâches des intervenantes et intervenants, tâches qui impliquent notamment de soutenir les femmes victimes de violence conjugale, mais qui ne comportent pas nécessairement de mesures destinées aux employées et employés touchés par cette problématique. Par ailleurs, il faut noter que le nombre total de conventions collectives repérées est inférieur au total des résultats pour chacun des mots-clés, car certaines conventions collectives en contiennent plus d'un. Un tri a donc été fait afin que chaque convention collective ne soit comptabilisée qu'une seule fois dans les résultats finaux. Enfin, seules les conventions collectives encore en vigueur en date du 1<sup>er</sup> mars 2020 ont été conservées.

## RÉSULTATS

Les travaux ont permis de dénombrer 237 conventions collectives distinctes et encore en vigueur comportant des clauses sur la violence conjugale dont peuvent être victimes les employées et employés d'une entreprise comparativement aux 9 conventions présentes dans le rapport préliminaire. Pour 136 d'entre elles, la ou les clauses qu'elles contiennent ne font que reprendre le contenu des articles de la Loi sur les normes du travail (LNT) concernant la violence conjugale<sup>1</sup>.

Par contre, les travaux ont permis de dénombrer 101 conventions collectives encore en vigueur et contenant des dispositions en lien avec la violence conjugale qui vont au-delà des normes minimales du travail. Voici quelques exemples des clauses repérées. Le nom des employeurs est indiqué à titre indicatif, car certaines de ces clauses se trouvent dans plusieurs conventions collectives.

---

1 La LNT prévoit un congé sans solde de 26 semaines sur une période de 12 mois pour la personne qui est victime de violence conjugale. Si cette personne justifie trois mois de service continu, les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées.

## Nova bus, division de groupe Volvo Canada inc. et UNIFOR<sup>2</sup>

### Objectifs visés :

- Soutenir les victimes;
  - Référer les victimes à des ressources.
- « La compagnie et le syndicat reconnaissent aussi le besoin d'aider conjointement les salariés à surmonter les problèmes d'abus de jeux ainsi que la violence conjugale, et de les référer, dans la mesure du possible, à des personnes compétentes pour qu'ils suivent le traitement approprié, lorsque nécessaire. »

## Le centre Sheraton Limited Partnership et UNIFOR<sup>3</sup>

### Objectifs visés :

- Développer un programme d'information et de sensibilisation;
  - Nommer une intervenante auprès des femmes.
- « Dans le cadre de ses activités régulières, le comité de santé-sécurité mettra en place un programme visant à assurer des activités de sensibilisation et d'information sur la santé et le mieux-être. Plus particulièrement, il devra élaborer un programme d'information visant la violence faite aux femmes, que cette violence soit physique ou psychologique, et désigner une femme dans un rôle d'intervenante auprès des femmes. Advenant que la personne désignée ait besoin d'une formation particulière, l'employeur s'assure de libérer celle-ci.

Une intervenante auprès des femmes est désignée, d'un commun accord entre l'employeur et le syndicat, parmi les membres féminins de l'unité de négociation, compte tenu des compétences, de l'expérience et des aptitudes des candidates. Son rôle sera d'écouter, d'épauler et/ou de diriger vers des ressources une employée qui fait face à une situation d'abus, de violence ou de harcèlement, que ce soit au travail ou à la maison.

Tout en préservant l'anonymat des salariés, l'intervenante fera rapport au directeur des ressources humaines, afin de moduler les activités de sensibilisation et d'information pour les femmes. Si une salariée demande de rencontrer en personne l'intervenante auprès des femmes de façon urgente, l'employeur fera de son mieux pour la libérer de son poste de travail, sans perte de salaire et lui donner accès à un bureau pour assurer la confidentialité de l'entretien. La rencontre et la durée de celle-ci devront être approuvées par l'employeur avant l'intervention. Les hommes qui vivent de la violence familiale peuvent demander l'aide de l'intervenante auprès des femmes.

Le comité s'assurera, au nom de l'employeur et du syndicat, d'élaborer des communications afin d'informer les employées de l'identité et du rôle de l'intervenante auprès des femmes. »

2 DQ-2017-5587, article 27.01

3 DQ-2017-7057, article 13.02 e)

## Technologies Axion Ltée et UNIFOR, section locale 720<sup>4</sup>

### Objectifs visés :

- Reconnaître que la violence conjugale a des conséquences sur l'emploi;
  - Accepter de ne pas imposer de mesures disciplinaires aux victimes;
  - Accorder des congés aux victimes pour se sortir de leur situation.
- « L'employeur reconnaît que les salariés 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 (par exemple: médecin, avocat, conseiller autorisé, etc.), qu'un salarié se trouvant dans une telle situation violente ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire ou administrative, si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle il se trouve.

Les absences ne relevant pas de congés de maladie ou de l'assurance invalidité sont classées comme des congés autorisés, tant et aussi longtemps que le salarié démontre qu'il est en démarche active pour se sortir de la situation de violence dans laquelle il se trouve. »

## Les Ballets Jazz de Montréal et l'Alliance internationale des employés de scène et de cinéma, section locale 55<sup>5</sup>

### Objectifs visés :

- Reconnaître la situation vécue par les victimes;
  - Octroyer cinq jours d'absence rémunérés aux victimes pour régler leur situation;
  - Accorder aux victimes les congés sans solde nécessaires pour se sortir de leur situation.
- « L'employeur reconnaît que les employées peuvent connaître dans leur vie personnelle des situations de violence ou d'abus pouvant affecter leur assiduité et leur performance au travail. Les travailleuses qui sont victimes de violence familiale auront droit à cinq (5) jours d'absences rémunérés afin de leur permettre de se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures légales et toutes autres activités nécessaires pour traiter leur situation de façon appropriée. Ces absences s'ajoutent aux autres congés déjà accordés et elles peuvent être prises en journées consécutives, en une seule journée, ou en fraction d'une journée, et ce, sans autorisation préalable. Si une prolongation au-delà de cinq jours est requise, elle ne sera pas rémunérée et l'employeur ne pourra déraisonnablement la refuser ».

4 DQ-2017-7586, article 22.12

5 DQ-2018-2105, article 3 de l'entente pour les contrats roses canadiens 2016



## Reel COH inc. et le Syndicat des employés de COH<sup>6</sup>

### **Objectif visé :**

- Développer un programme d'aide aux employés afin de soutenir ceux et celles ayant des problèmes personnels, notamment en matière de violence familiale.
- « Un programme d'aide aux employés (PAE) est un service de consultation confidentiel, à court terme, qui s'adresse aux employés ayant des problèmes personnels qui nuisent à leur rendement. Le PAE devrait être intégré à un projet d'entreprise destiné à promouvoir le mieux-être grâce à des politiques écrites.

Quels types de services un PAE offre-t-il?

- Les problèmes personnels;
- Le stress en milieu de travail;
- Les problèmes relationnels;
- Les services aux aînés, les soins aux enfants et le rôle parental;
- Le harcèlement;
- L'abus de substances;
- La séparation et les pertes;
- L'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale;
- Les problèmes financiers ou juridiques;
- La violence familiale. »

.....  
6 DQ-2017-5058, article 19.03

## CONCLUSION

Comparés à ceux du rapport préliminaire, qui avait recensé seulement 9 conventions collectives, les présents travaux ont permis d'en trouver 237. La première raison pouvant expliquer cette différence est que davantage de mots-clés ont été utilisés pour effectuer les recherches dans le cadre du rapport final comparativement au rapport préliminaire. De plus, lorsqu'on regarde les résultats de recherche pour chacun des mots-clés utilisés (voir le tableau à la page 2), on constate une augmentation du nombre de conventions collectives identifiées dans le cadre du rapport final. Les récentes modifications apportées à la LNT, afin d'y inscrire la violence conjugale comme motif justifiant la prise de congés et le fait que ce sujet soit de plus en plus abordé ont fort probablement contribué à cette augmentation. Malgré le fait que les clauses de 136 conventions collectives ne font que reprendre le contenu des dispositions pertinentes de la LNT, cet accroissement montre aussi que cette problématique est de plus en plus reconnue et abordée lors de la négociation de conventions collectives.

Dans la majorité des conventions collectives répertoriées, l'employeur reconnaît la situation vécue par les victimes et leurs besoins ou le fait que la violence conjugale peut engendrer des conséquences sur le travail. Plusieurs employeurs s'engagent à nommer une représentante des femmes ou acceptent d'accorder à leurs employées et employés victimes de violence conjugale des congés plus généreux que ceux prévus par la LNT.

La prochaine version de ce rapport sera produite dans quatre ans, soit en mars 2024.



