



**Proposition de clauses types
pour l'amélioration des droits
parentaux, conciliation famille-
travail et violence conjugale
dans les conventions collectives**

L'amélioration des droits parentaux, conciliation famille-travail et violence conjugale dans nos conventions collectives

Le Comité de la condition féminine de la Fédération du commerce (CSN) s'est notamment donné comme mandat de recenser les clauses intéressantes qui ont été négociées en lien avec la condition féminine, par exemple en matière de droits parentaux et de conciliation famille-travail.

Nous constatons généralement que la conciliation famille-travail ne fait pas partie des cahiers de demandes de négociation, ne fait pas partie des priorités de négociation maintenues jusqu'au bout ou encore qu'elle se résume à intégrer les modifications à la *Loi sur les normes du travail* dans les conventions collectives.

Bien que la loi offre des droits et des protections intéressantes en matière de droits parentaux et de conciliation famille-travail, nous sommes tout de même en mesure de constater des lacunes importantes qui mériteraient des améliorations.

Nous avons ainsi mis sur pied une plateforme de revendications en vue de bonifier les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* dans les conventions collectives de nos syndicats affiliés. Cette plateforme ne se veut pas un outil pouvant couvrir de façon exhaustive toutes les problématiques que nous pourrions améliorer.

ABSENCES POUR EXAMENS DE GROSSESSE ET AUTRES SUIVIS MÉDICAUX

Une femme enceinte doit passer une quinzaine de tests et examens au cours de sa grossesse. Les rendez-vous sont sur une base mensuelle dans les premiers mois, mais les rendez-vous deviennent hebdomadaires dans les dernières semaines de la grossesse.

Elle doit donc souvent s'absenter pour des rendez-vous médicaux qui prennent parfois une heure de sa journée, mais la convention collective lui permet seulement de prendre des journées entières ou au mieux des demi-journées de congé. Elle doit parfois prendre ces congés à ses frais et elle subit donc des pertes de salaire inutilement. La Loi prévoit seulement la possibilité de s'absenter sans perte de salaire pour les rendez-vous médicaux, sans limitation quant au nombre d'absences. Rien n'est prévu spécifiquement quant à la possibilité de s'absenter pour la durée réelle d'absence.

Clauses suggérées :

- *La salariée enceinte peut s'absenter sans perte de salaire, jusqu'à un maximum de quinze (15) demi-journées, pour des visites médicales reliées à sa grossesse.*
- *La salariée enceinte peut fractionner en heures ou en demi-journées de maladie afin de compenser la perte de salaire subie à l'occasion de visites médicales reliées à sa grossesse.*¹

¹ Selon votre convention collective, il peut être intéressant de prévoir que l'employeur ne peut pas refuser le fractionnement lorsque c'est pour une salariée enceinte.

BONIFICATION DU RÉGIME QUÉBÉCOIS D'ASSURANCE PARENTALE (RQAP)

Le RQAP prévoit un régime de base et un régime particulier d'indemnisation pour le congé de maternité, le congé de paternité et le congé parental allant de 55 % à 70 % du revenu, sous réserve du revenu maximum assurable. Le tableau ci-après indique la hauteur de l'indemnisation couverte par le RQAP :

Tableau résumé des prestations

Types de prestations	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	% du revenu	Nombre de semaines	% du revenu
Maternité	18	70 %	15	75 %
Paternité	5	70 %	3	75 %
Parentales	7 25 7 + 25 = 32	70 % 55 %	25	75 %
Accueil et soutien; relatives à l'adoption	13	70 %	12	75 %
Adoption				
Exclusive	5	70 %	3	75 %
Partageable	7 25 7 + 25 = 32	70 % 55 %	25	75 %

Types de prestations	RÉGIME DE BASE		RÉGIME PARTICULIER	
	Nombre de semaines	% du revenu	Nombre de semaines	% du revenu
Parentale ou adoption partagée	4 additionnelles, si chaque parent utilise au moins 8 semaines du congé parental ou d'adoption	55 %	3 additionnelles, si chaque parent utilise au moins 6 semaines du congé parental ou d'adoption	75 %
Naissance ou adoption multiple	5 additionnelles à chacun des parents	70 %	3 additionnelles à chacun des parents	75 %
Parent seul ^e	5 additionnelles	70 %	3 additionnelles	75 %

Par exemple, dans le régime de base, une future maman peut avoir droit à 18 semaines de prestations de maternité et le futur papa à 5 semaines de prestations de paternité. Par la suite, les prestations parentales de 32 semaines peuvent être prises soit par la mère, soit par le père, soit être partagées entre les deux : par exemple, 20 semaines pour la mère et 12 semaines pour le père. Dans cet exemple, puisque chacun des parents aura pris au moins 8 semaines de prestations parentales, ils auront droit à 4 semaines de prestations additionnelles.

6. À partir du 1^{er} janvier 2022

Retour
Table des matières

Il est toutefois possible de réduire la baisse de salaire que subit les salariés en congé de maternité, paternité ou parental en obligeant l'employeur à bonifier ce qu'offre le RQAP. L'employeur peut verser une indemnité complémentaire qui permet aux salariés d'obtenir 100 % de leur salaire lors de ces absences, permettant ainsi aux salariés de ne pas s'appauvrir lorsqu'ils choisissent de fonder une famille et qui incitent généralement les employés à revenir au travail après un tel congé.

Malgré qu'il soit possible d'obtenir des prestations et un salaire qui équivalent à 100 % du salaire, il faut se rappeler que les prestations du RQAP comme les indemnités complémentaires sont des revenus imposables. Il est donc possible que l'indemnisation jusqu'à 100 % du salaire ait un impact fiscal qui désavantage un salarié.

Clauses suggérées :

Pour chacune des semaines où le ou la salarié-e reçoit des prestations du Régime québécois d'assurance parentale, l'employeur verse une indemnité complémentaire égale à la différence entre 100 % de son traitement hebdomadaire de base et les prestations hebdomadaires du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle reçoit pendant son congé de maternité ou congé de paternité.

Pour chacune des sept (7) premières semaines du congé parental où le ou la salarié-e reçoit des prestations

du Régime québécois d'assurance parentale, l'employeur verse une indemnité complémentaire égale à la différence entre 100 % de son traitement hebdomadaire de base et les prestations hebdomadaires du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle reçoit. Pour chacune des semaines suivantes, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre X % de son traitement hebdomadaire de base et les prestations hebdomadaires du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle reçoit.

CONGÉ SANS SOLDE À LA SUITE D'UN CONGÉ DE MATERNITÉ, DE PATERNITÉ, D'ADOPTION OU PARENTAL

Avec la difficulté à trouver une place en garderie et/ou la volonté des parents de passer plus de temps avec leur enfant avant de retourner au travail, de plus en plus de salariés souhaitent prolonger leur période d'absence. Toutefois, il arrive souvent que l'employeur refuse une telle demande et force donc le nouveau parent à faire un choix entre démissionner de son emploi et passer du temps avec son enfant, ou encore à démissionner faute d'avoir une personne pouvant s'occuper du nouveau-né. Nous suggérons de prévoir la durée maximale du congé sans solde qui suivrait le congé de maternité, congé de paternité ou congé parental, et prévoir le caractère obligatoire et automatique de son octroi.

Le congé parental doit être pris par un parent ou les deux parents, et ce, au plus tard dans les 78 semaines suivant la naissance. Nous vous invitons donc à faire attention à ne pas faire perdre des semaines de congé parental au profit d'un congé sans solde.

Puisque les délais d'arbitrage sont souvent supérieurs à une année, nous suggérons aussi de prévoir un mécanisme plus rapide afin de s'assurer que la contestation ne soit pas théorique.

Clauses suggérées :

- a) La ou le salarié-e qui en fait la demande, à la suite d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou d'un congé pour adoption, peut prendre un congé parental sans solde pendant une durée maximale de deux (2) ans.*
- b) Le ou la salarié-e peut revenir au travail en tout temps à l'intérieur de cette période ; cependant, elle devra aviser l'Employeur de son intention et de la date prévue pour son retour, au moins un (1) mois à l'avance.*
- c) L'employeur ne peut pas refuser l'octroi du congé sans solde prévu au paragraphe a).*
- d) En cas de problématique dans l'application de cet article, le syndicat peut demander au Service d'arbitrage accéléré d'assigner un arbitre.*

ÉLARGISSEMENT DES MOTIFS POUR BÉNÉFICIER DES CONGÉS SOCIAUX

La *Loi sur les normes du travail* a été modifiée en 2018 afin d'inclure la violence conjugale et la violence sexuelle parmi les motifs permettant de s'absenter pendant un maximum de 26 semaines par période de 12 mois. Ces motifs sont aussi applicables pour les 10 journées pour obligations familiales prévues à la *Loi sur les normes du travail*.

On constate que les absences pour motifs familiaux sont principalement prévues pour les familles nucléaires, typiques, etc. Force est de constater que les structures familiales sont plus complexes qu'au moment de l'entrée en vigueur de ces protections législatives. De plus, on voit de plus en plus que les énumérations de proches et parents ne font pas de sens dans un milieu de travail avec différentes réalités culturelles.

Nos conventions collectives prévoient généralement la protection des liens d'emploi en cas d'absence maladie pendant une période allant jusqu'à environ 24 à 36 mois. Rien n'empêcherait de prévoir ce genre de protection pour une victime de violence conjugale ou de violence sexuelle, qui n'est pas forcément en absence maladie. Ceci pourrait éviter des débats et démarches inutiles pour la victime.

Suggestions :

- Intégrer la violence conjugale et la violence sexuelle dans nos clauses de congés sociaux et banques d'absence (maladie, familiale, etc.)
- Élargir l'énumération de proches et parents qui sont inclus dans nos clauses de congés sociaux, congés familiaux, semaine réduite, congés maladie, etc. Par exemple, un beau-parent (au sens du nouveau conjoint de son parent), un cousin, préciser le parent biologique et le parent adoptif pour ceux en contact avec les deux, etc.
- Élargir les motifs prévus à nos clauses de protection d'emploi en cas d'absence maladie pour y ajouter les absences reliées à la violence conjugale et la violence sexuelle
- Intégrer l'article 79.1 de la *Loi sur les normes du travail* et bonifier la période d'absence de 26 semaines : Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

SEMAINE DE RELÂCHE ET DERNIÈRE SEMAINE DU MOIS D'AOÛT

Nos conventions collectives prévoient généralement des ratios de vacances par période de l'année, principalement en fonction des besoins de main-d'œuvre de l'employeur. Toutefois, on tient rarement compte de deux éléments : le nombre élevé de parents qui souhaitent obtenir une semaine de vacances lors de la semaine de relâche et l'absence de camps de jour/camps de vacances lors de la dernière semaine du mois d'août. Il faut également penser au fait que ce sont des parents, des beaux-parents ou des grands-parents qui peuvent être appelés à couvrir ces périodes de l'année auprès des enfants. Il faut donc faire attention à la rédaction de la clause si on souhaite donner une priorité à toutes ces personnes.

Suggestion :

Prévoir des ratios spécifiques pour ces deux périodes de l'année et que ces ratios soient supérieurs aux ratios qui s'appliqueraient présentement dans vos conventions collectives.

CONGÉ SANS SOLDE

Nos conventions collectives prévoient généralement des ratios garantissant un minimum de salarié-es qui peuvent bénéficier d'un congé sans solde et/ou que l'employeur peut seulement refuser la demande lorsqu'il détient un motif valable. Souvent, les salariés qui veulent bénéficier d'un congé sans solde pour des motifs plus urgents ou imprévisibles se retrouvent devant le choix de démissionner de leur emploi lorsque l'employeur refuse le congé sans solde. Malgré la possibilité de déposer un grief, le temps de traitement du grief sera trop long et dissuadera souvent le salarié de déposer un grief. La possibilité d'être entendu en urgence par le tribunal sera aussi incertaine. Il faut donc limiter les façons pour l'employeur de refuser des congés sans solde pour éviter de se rendre à ce point.

Suggestions :

- Ajouter des ratios si votre convention ne le prévoit pas encore
- Ajouter que l'employeur peut seulement refuser d'aller au-delà du ratio s'il a un motif valable
- Ajouter qu'une demande pour motifs familiaux ne peut pas être refusée par l'employeur. Vous pourriez aussi tenter d'introduire une durée maximale sous laquelle l'employeur ne peut pas refuser la demande (ex. : 30 jours).
- Ajouter ceci : *En cas de problématique dans l'application de cet article, le syndicat peut demander au Service d'arbitrage accéléré d'assigner un arbitre.*

SEMAINE RÉDUITE

Nos conventions collectives prévoient souvent qu'un salarié à temps plein doit travailler 5 jours par semaine pour conserver son statut. Toutefois, lorsqu'un salarié à temps plein a un enfant ou un enfant à besoins particuliers, les congés de maladie et journées de vacances passent rapidement pour permettre au parent d'aller à des rendez-vous médicaux, de s'occuper de l'enfant lorsqu'il est malade, de palier aux ressources de soutien à domicile qui ne peuvent pas se présenter, etc. Parfois, les absences sont si fréquentes qu'il devient difficile pour le salarié de conserver son statut temps plein et il est ainsi confronté au choix de changer de statut pour devenir un salarié à temps partiel. Il serait préférable de négocier la possibilité de travailler 3 ou 4 jours par semaine tout en conservant son statut de temps plein. Ceci permettra aussi au parent de planifier des rendez-vous médicaux lors des journées de réductions de semaine de travail, ce qui devrait améliorer la présence au travail de ces personnes.

Clauses suggérées :

a) Un-e salarié-e à temps plein ayant un ou des enfants à charge de moins de dix-huit (18) ans ou ayant des besoins particuliers, de lui ou de son conjoint, peut demander d'être programmé-e soit pour trois (3) jours ou soit quatre (4) jours par semaine de travail, et ce, jusqu'au moment où l'enfant atteint dix-huit (18) ans ou n'a plus de besoins particuliers.

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également au ou à la salarié-e devant agir à titre d'aidant naturel auprès d'un membre de sa famille immédiate, soit son conjoint, son enfant, l'enfant de son conjoint, son père, sa mère, son frère, sa sœur, et à titre de tuteur légal.

Une telle demande est présentée par écrit par le ou la salarié-e à l'Employeur et fait état de la réduction du nombre de jours demandés, de la personne pour qui le ou la salarié-e demande une réduction de sa semaine de travail, de même que de la période prévisible de temps pour laquelle une telle réduction est demandée. L'Employeur remet une copie de la demande au Syndicat.

L'Employeur transmet mensuellement au Syndicat la liste des salariés bénéficiant d'une semaine réduite de travail.

b) Une telle demande est automatiquement accordée en respectant les ratios suivants : à déterminer localement (nombre de salariés minimum pour toute l'unité et nombre maximal par département/classification)

c) La première demande reçue a priorité. Si plusieurs demandes sont reçues le même jour, l'ancienneté prévaut.

d) Une telle réduction n'affecte pas le statut du salarié et des bénéficiaires s'y rattachant.

Portez une attention particulière à la police d'assurance collective en vigueur pour s'assurer que le ou la salarié-e sera encore éligible malgré la réduction du nombre de jours de travail.

AIDE MÉDICALE À MOURIR

Nos conventions collectives prévoient généralement des périodes d'absence en cas de décès et pour assister à des funérailles, la mise en terre et l'incinération. Bien souvent, nos clauses de convention reproduisent principalement ce qui se trouve à la *Loi sur les normes du travail*. Toutefois, il est rare que nos conventions prévoient un congé spécifique lorsqu'un proche a demandé l'aide médicale à mourir et que le salarié y sera présent. De plus, rien n'est spécifié à la *Loi sur les normes du travail* à ce sujet bien que ce soit une situation de plus en plus courante. Contrairement à la très grande majorité des situations de deuil, celle-ci peut généralement être annoncée à l'avance à l'employeur et donc planifiable au niveau des horaires de travail.

Suggestions

- Ajouter un jour de congé lorsqu'un proche d'un salarié demande l'aide médicale à mourir ;
- Ajouter un jour de congé lorsqu'il s'agit d'un proche pour lequel des congés de deuil sont déjà prévus à la convention existante.
- Prévoyez idéalement que ce congé additionnel est sans perte de salaire, sinon prévoyez qu'il fait partie des jours rémunérés prévus à la convention collective.

ABSENCES POUR MALADIE ET ACCIDENT GRAVES OU POTENTIELLEMENT MORTELS

Il est souvent méconnu que la *Loi sur les normes du travail* prévoit des absences de plus longue durée lorsqu'un salarié doit être au chevet d'un membre de sa famille ou d'une personne pour laquelle il agit comme proche aidant. Ces absences ont l'avantage de ne pas avoir de contraintes comme un ratio par

département, une période pendant laquelle on ne peut pas obtenir d'absence sans solde, un délai pour présenter sa demande ou toute autre problématique de ce genre.

La LNT prévoit 4 types d'absences :

- En cas de maladie grave ou de grave accident d'une personne majeure : un maximum de 16 semaines par période de 12 mois ;
- En cas de maladie grave ou de grave accident d'une personne mineure : un maximum de 36 semaines par période de 12 mois ;
- En cas de maladie grave potentiellement mortelle d'une personne mineure : un maximum de 104 semaines suivant le début de la période d'absence ;
- En cas de maladie grave potentiellement mortelle d'une personne majeure : un maximum de 27 semaines par période de 12 mois ;

Ces périodes d'absence n'ont pas à être continues.

Si vous êtes certifié comme proche aidant, référez-vous à la section suivante pour vérifier si vous seriez éligible à des prestations de l'assurance-emploi.

Suggestion : nous vous invitons à inscrire ces absences à la convention collective dans un souci d'information pour vos membres.

PROCHES AIDANTS

Nos conventions collectives prévoient parfois des possibilités de conciliation famille-travail pour les proches aidants, telles qu'une semaine réduite de travail, un congé sans solde, des journées d'absence pour obligations familiales, etc. Généralement, ces options entraînent une perte de revenus pour le proche aidant.

Sans être une suggestion de clause de convention collective, le comité souhaitait rappeler qu'il existe des prestations d'assurance-emploi pour les proches aidants qui :

- Ont travaillé au moins 600 heures assurables dans les 52 dernières semaines
- Ont perdu au moins 40% de leurs revenus hebdomadaires en raison de leur rôle de proche aidant (Ex : travailler 3 jours par semaine et non 5 comme avant).
- Sont certifiés comme proche aidant par un médecin ou infirmier praticien.

Ces prestations représentent 55 % de vos revenus, jusqu'à un maximum de 695 \$ par semaine en 2025.

Ces prestations peuvent être versées lorsque vous êtes proche aidant pour une personne vivant à l'extérieur du pays.

Veillez vous référer au lien suivant pour de plus amples renseignements :
<https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/proches-aidants.html>

INTERRUPTION DE GROSSESSE

La loi prévoit la possibilité pour la salariée de s'absenter un maximum de 3 semaines* lorsque survient une interruption de grossesse lorsque cette interruption a lieu avant la 20^e semaine précédant la date de l'accouchement. Après la 20^e semaine, la salariée peut prendre un congé de maternité d'une durée maximale de 18 semaines.

Pour le parent qui n'était pas enceinte, aucun congé n'est prévu pour l'interruption de grossesse qui survient avant la 20^e semaine. Pour l'interruption de grossesse après la 20^e semaine, ce parent a droit au congé de naissance de 5 jours.

Le deuil périnatal est vécu différemment par chaque personne, mais augmenter les périodes maximales d'absence prévues permettrait de ne pas précipiter un retour au travail pour les deux parents qui ont tous deux vécu l'interruption de grossesse. Pour le comité, présumer que le parent n'ayant pas donné naissance a besoin de moins de temps pour vivre ce deuil est inacceptable. Nous vous invitons à porter une attention particulière au congé pour le salarié n'ayant pas donné naissance puisque le peu de protection offerte par la loi est méconnu sauf lorsqu'une telle situation survient malheureusement.

*sauf attestation médicale indiquant une plus longue période d'absence

Suggestions :

- Ajouter un congé pour interruption de grossesse pour les salariés n'ayant pas donné naissance au même titre que celles ayant donné naissance
- Augmenter la période d'absence pour les moins de 20 semaines

LA VIOLENCE CONJUGALE : DES CLAUSES ET ORIENTATIONS POUR AIDER NOS MEMBRES

Dans les dernières années, la problématique de violence conjugale s'est accentuée. Il s'agit donc d'un problème sociétal qui affecte peut-être présentement un-e ou plusieurs de vos collègues, dans sa vie privée, mais peut-être aussi directement en milieu de travail. Suivant la présentation de la Maison Simonne-Monet-Chartrand aux assemblées sectorielles des 28 et 29 avril 2022, nous considérons que le syndicat a un rôle à jouer, vu son implication en santé et sécurité au travail et au niveau sociétal. En 2022, nous considérons que présenter des demandes de négociation à ce sujet envoie un message clair à l'employeur et à nos membres. Cette plateforme ne se veut pas un outil pouvant couvrir de façon exhaustive toutes les façons d'agir et de prévenir en matière de violence conjugale.

CONGÉS PAYÉS

Banque de congés payés

L'employeur reconnaît que des salarié-es sont parfois en situation de violence ou d'abus de la part de leur conjoint-e. L'employeur reconnaît que ces situations peuvent avoir un impact sur leur travail et qu'elles peuvent nécessiter des accommodements en milieu de travail. Les salarié-es qui vivent de telles situations ont droit à X jours de congé, sans perte de salaire, pour assister à des rendez-vous médicaux, activités de nature judiciaire ou toute autre activité reliée à cette situation. Les salarié-es peuvent prendre ces jours de congé, soit de façon consécutive, soit en jour entier, soit en fraction de journée. Les salarié-es n'ont pas à obtenir d'autorisation préalable de l'employeur pour utiliser ces jours de congé.

Congé payé à plus long terme

L'employeur accorde à chaque salarié-e un congé payé d'une durée maximale de X semaines en cas de violence conjugale. Un congé sans solde d'une durée maximale de X semaines peut aussi être pris à l'expiration du congé payé ou à un moment ultérieur.

Position de repli 1 : si le ou la salarié-e n'est pas couvert par un régime d'assurance privé et qu'il ou elle touche des prestations d'assurance-emploi maladie, l'employeur pourrait combler la différence entre le salaire régulier de la personne et ses prestations. Ceci permettra de réduire la précarité financière des salarié-es et réduire les coûts pour l'employeur.

Position de repli 2 : le congé à plus long terme sera entièrement sans solde. Il est possible que la personne soit reconnue et touche des prestations d'assurance invalidité.

LORSQU'UN-E SALARIÉ-E INFORME L'EMPLOYEUR OU LE SYNDICAT QU'IL/ELLE EST VICTIME DE VIOLENCE CONJUGALE

Lorsqu'un-e salarié-e informe l'employeur ou le syndicat qu'il ou elle est victime de violence conjugale, l'employeur et le syndicat doivent se rencontrer rapidement dans le cadre du comité de santé et sécurité. Les parties doivent collaborer afin de :

- S'assurer de la sécurité de la victime en milieu de travail (risques, mesures de sécurité à mettre en place, formation, etc.) ;
- Identifier les mesures de soutien et d'accommodement en milieu de travail nécessaires pour le ou la salarié-e. L'employeur approuvera toute demande raisonnable, dont : modifications à son horaire de travail, modifications à sa charge de travail, absences pour rendez-vous, modifications du numéro de téléphone ou adresse courriel, filtrage des appels pour éviter du harcèlement au travail, transfert dans un autre établissement, éviter que le ou la salarié-e travaille seul-e, lui offrir l'accompagnement jusqu'au transport en commun ou à son véhicule après son quart de travail, lui réserver un emplacement de stationnement près de la sortie de l'entreprise, heures de travail flexibles, travail à l'extérieur du bureau si applicable ;
- Orienter le ou la salarié-e vers les ressources appropriées ;

- Protéger la confidentialité des informations du ou de la salarié-e : seule une autorisation du ou de la salarié-e ou les divulgations autorisées par la loi peuvent y faire exception.

Conseil : Il est prévisible que l'employeur exige une preuve officielle de violence conjugale avant d'accorder les droits prévus pour la victime. Nous vous recommandons de prévoir à l'avance qu'un document produit par un organisme communautaire, un centre d'accueil d'urgence ou toute autre ressource semblable est accepté par l'employeur. Se limiter aux documents d'un avocat ou d'un médecin entraînerait une difficulté additionnelle pour les victimes.

PROTECTION À L'ENCONTRE DE MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

L'employeur reconnaît l'impact que la violence conjugale peut avoir en milieu de travail sur le ou la salarié-e qui en est victime, tel que des problèmes d'absentéisme, de retards ou de rendement au travail. L'employeur et le syndicat conviennent qu'un-e salarié-e ne recevra pas de mesure disciplinaire ou administrative, dans la mesure où un organisme, un centre d'accueil d'urgence, une ressource semblable ou un professionnel (avocat, médecin, infirmier-ère, etc.) atteste la situation dans laquelle le ou la salarié-e se trouve.

CONFIDENTIALITÉ

L'information liée à un cas confirmé ou soupçonné de violence conjugale sera traitée de manière confidentielle. Seule une autorisation écrite de la personne concernée ou les autorisations prévues à la loi peuvent faire exception à cette confidentialité.

L'employeur ne doit pas conserver ces informations au dossier du ou de la salarié-e, à moins d'autorisation par écrit du ou de la salarié-e.

COLLÈGUES SENTINELLES

Un-e salarié-e vivant de la violence conjugale ou des abus peut avoir besoin d'obtenir de l'information sur les ressources disponibles qui peuvent lui venir en aide ou être écouté-es par des personnes de confiance.

Le syndicat nomme des membres qui seront des sentinelles officiel-les pour venir en aide aux salarié-es aux prises avec de telles difficultés. L'employeur obtient la liste à jour des sentinelles et permet à ces personnes de rencontrer au besoin des salarié-es pendant leurs heures de travail. L'employeur fournit aux sentinelles officiel-les une ligne téléphonique et une boîte vocale confidentielles, dont le numéro sera affiché et inclus dans la politique de prévention du harcèlement psychologique de l'employeur. L'employeur fournit une salle privée sur demande afin de permettre de rencontrer des salarié-es de façon confidentielle.

Les sentinelles peuvent suivre annuellement une formation reliée à ce rôle et s'absenter du travail, sans perte de salaire, pour cette fin. Si des coûts sont reliés à la formation (ex : inscription, hébergement, transport, repas), ceux-ci sont remboursés par l'employeur, sur présentation de pièces justificatives.

PRISE EN CHARGE DE LA VIOLENCE CONJUGALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Le syndicat et l'employeur conviennent de participer à un comité de santé et sécurité dans les X jours de la signature de la convention collective et de travailler conjointement sur la problématique de la violence conjugale. Les parties conviennent notamment de :

- Procéder à la mise à jour de la politique et des clauses de convention collective sur le harcèlement psychologique et sexuel pour y ajouter une reconnaissance de la violence conjugale, une démarche de prévention qui inclut l'évaluation des risques, ainsi que le traitement et suivi des cas ;
- Prévoir des formations sans perte de salaire à offrir aux représentants de l'employeur et aux salariés afin notamment d'avoir des outils de prévention et des outils pour mieux soutenir les salarié-es.

À demander à l'employeur

- Organiser des formations et activités de sensibilisation ;
- Ajouter un point au comité SST ;
- Avoir une politique de prévention de la violence conjugale ;
- S'adjoindre de professionnels et ressources compétentes spécialisés en la matière.

À faire syndicalement

- Organiser une activité ou faire un point en assemblée générale afin de sensibiliser les gens ;
- Donner des formations aux représentants syndicaux afin de reconnaître les signes et leur donner des outils pour intervenir ;
- Avoir des pochettes d'information et de ressources pour un membre qui en aurait besoin et se tournerait vers le syndicat ;
- Afficher des ressources sur les babillards afin que les gens puissent les consulter discrètement.