

Révisé 2021

La violence familiale/conjugale est un type de comportement qu'adopte une personne pour acquérir du pouvoir et du contrôle sur une autre dans le cadre d'une relation intime. Il peut s'agir de violence physique, morale, sexuelle, psychologique et spirituelle, d'exploitation financière ainsi que de traque furtive ou de harcèlement. La violence familiale/conjugale peut exister dans des relations intimes entre personnes de n'importe quel genre et entre personnes mariées, divorcées et séparées, entre personnes qui se fréquentent et entre conjoints de fait.

La violence familiale/conjugale est une question qui concerne le syndicat parce que :

- Une travailleuse ou un travailleur sur trois subissent de la violence au cours de leur vie. Certains groupes y sont confrontés à des taux même plus élevés : les femmes, les personnes transgenres, les Autochtones et les personnes handicapées¹.
- Elle nuit au rendement au travail (manque d'attention, fatigue, retards, interruptions au travail par l'auteur/e de la violence, faible concentration et absentéisme), menaçant les emplois et la sécurité économique.
- Elle peut donner lieu à des mesures disciplinaires.
- Elle constitue un risque dans le lieu de travail (en raison de la violence perpétrée par l'auteur/e lorsqu'elle/il fait irruption dans le lieu de travail, ainsi que d'accidents découlant d'un manque d'attention ou d'une faible concentration).

Notre syndicat peut prendre des mesures efficaces pour appuyer les personnes qui sont la cible de violence familiale/conjugale.

Établir la nécessité à la table de négociation :

Nous pouvons fournir maintes bonnes raisons pour lesquelles l'employeur devrait convenir de négocier des clauses permettant de remédier à la violence familiale/conjugale et à ses répercussions sur nos lieux de travail :

- Selon une étude du gouvernement du Canada menée en 2009, l'incidence économique de la violence conjugale au Canada est estimée à plus de 7,4 milliards de dollars par an.
- Les femmes qui vivent des situations de violence familiale/conjugale doivent changer d'emploi plus fréquemment, sont plus susceptibles d'occuper des emplois occasionnels et à temps partiel, et gagnent donc un revenu plus faible que celles qui n'en subissent pas .
- La sécurité financière que procure un emploi peut permettre aux femmes d'échapper à des relations violentes et de maintenir un niveau de vie décent pour elles-mêmes et leurs enfants .
- Être l'auteur/e de violence familiale/conjugale nuit énormément au lieu de travail. Les comportements de l'auteur/e peuvent réduire la productivité et accroître les risques pour la sécurité de ses collègues .

- De nombreuses lois provinciales et fédérales ont été modifiées afin d'accorder aux travailleuses et travailleurs le droit à des congés avec et sans solde, et d'exiger des employeurs qu'ils fournissent de la formation et d'autres soutiens. (Voir les données infographiques ci-dessous.)
- Les bons employeurs et les lieux de travail positifs maintiennent leurs employés et en attirent d'autres. Notre société ne considère plus la violence familiale/conjugale comme «tout simplement une affaire de vie privée».



Les clauses modèles comprennent les points suivants :

- Un préambule pour expliquer l'objectif de la clause.
- Un congé payé (auquel peut s'ajouter un congé sans solde additionnel et qui n'utilise pas les congés de maladie ou les congés annuels de l'employé(e)).
- Aucune exigence de prouver que l'employé/e subit de la violence familiale ou conjugale (ou au moins une exigence qui accepte une preuve provenant de diverses sources : conseillers, aînés, conseillers spirituels, médecins, etc.).
- Confidentialité (aucune information pertinente conservée dans le dossier de l'employé/e sans sa permission expresse écrite; partage d'informations strictement encadré avec d'autres employés et seulement dans le but d'assurer la sécurité du lieu de travail).
- Protection contre les mesures disciplinaires (spécialement si la violence familiale/conjugale affecte l'assiduité de l'employé/e ou son rendement au travail).
- Engagement de l'employeur à prendre des mesures d'accommodement (en changeant l'horaire de travail, la conception du poste, l'emplacement du lieu de travail, le numéro de téléphone et l'adresse courriel, ou d'autres mesures visant à accroître la sécurité de l'employé/e et à l'aider à s'acquitter de ses responsabilités professionnelles et familiales).

- Engagement de l'employeur à planifier la sécurité, à reconnaître les systèmes d'intervention auprès de pairs, la formation payée à leur intention et les politiques connexes du lieu de travail.

Clauses modèles proposées :

Article X – Congé et soutien en cas de violence conjugale/familiale et sexuelle

Aux fins du présent article, par «enfant», on entend un enfant, un enfant d'un premier lit, un enfant en famille d'accueil ou un enfant placé sous tutelle légale, et qui a moins de 18 ans.

X.01 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les employés ou leurs enfants sont parfois confrontés à des situations ou à des menaces de violence conjugale/familiale ou sexuelle, et que de telles situations ou menaces de violence peuvent compromettre leur vie professionnelle, notamment leur assiduité ou leur rendement au travail.

X.02 Compte tenu de ce qui précède, l'Employeur convient d'accorder un congé payé à un/e employé/e si elle/il, ou un de ses enfants, est victime de violence ou de menaces de violence conjugale/familiale, et que le congé est pris dans l'un des buts suivants :

- (a) obtenir de soins médicaux pour l'employé/e ou son enfant en raison d'une blessure physique, d'un préjudice psychologique ou d'une incapacité découlant de violence familiale/conjugale ou sexuelle;
- (b) obtenir l'aide d'une organisation de services aux victimes pour l'employé/e ou son enfant;
- (c) obtenir une consultation psychologique ou autre consultation professionnelle pour l'employé/e ou son enfant;
- (d) déménager temporairement ou de manière permanente;
- (e) obtenir de l'aide juridique ou des organismes policiers, y compris pour se préparer en vue de poursuites judiciaires ou criminelles par suite de violence familiale/conjugale ou sexuelle, ou participer à ces poursuites;
- (f) prendre part à toute autre activité connexe.

X.03 Au cours de chaque année civile, les employés ont le droit à :

- (a) un maximum de quinze (15) jours de congé; et
- (b) un maximum de 26 semaines de congé aux termes du présent article.

X.04 Si un/e employé/e se prévaut d'un congé au titre du présent article, il/elle est autorisé/e à prendre les quinze (15) premiers jours comme congés payés dans chaque année civile et le reste des congés autorisés aux termes du présent article comme congés sans solde. Ledit congé s'ajoutera aux droits à congé existants, telle l'indemnité hebdomadaire, et peut être pris en journées consécutives, en journées uniques ou en fraction de journée.

X.05 Un/e employé/e qui souhaite se prévaloir d'un congé au titre du présent article doit en aviser l'employeur qu'elle/il prendra un tel congé. Si l'employé/e doit commencer un congé aux

termes du présent article avant d'obtenir l'autorisation de l'employeur, elle/il doit l'en informer dès que possible après le début du congé.

X.06 Les Parties reconnaissent que les situations de violence familiale/conjugale ou sexuelle sont très délicates et, de ce fait, divulgueront de l'information à leur égard seulement «en cas de nécessité absolue». À cette fin, l'Employeur peut exiger une preuve raisonnable dans les circonstances et ladite preuve peut être fournie par un grand nombre de personnes, y compris, mais sans s'y limiter, des médecins, des avocats, des conseillers, des guides spirituels, etc.

X.07 L'Employeur veillera à ne pas imposer de mesures disciplinaires lorsque le rendement ou l'assiduité d'un/e employé/e est affecté parce qu'elle/il ou son enfant sont victimes de violence ou de menaces de violence familiale/conjugale ou sexuelle.

X.08 L'Employeur approuvera les demandes raisonnables de l'employé/e confronté/e à une situation ou à des menaces de violence familiale/conjugale ou sexuelle, ou dont l'enfant vit de telles situations, demandes qui pourraient comprendre, sans s'y limiter, ce qui suit :

- (a) des changements à son horaire de travail ou de quarts, la réduction de ses tâches ou l'allègement de sa charge de travail;
- (b) une mutation à un autre service (ou emplacement);
- (c) le changement de son numéro de téléphone, de son adresse courriel et le filtrage des appels afin d'éviter le harcèlement;
- (d) une avance sur salaire;
- (e) la planification de la sécurité au travail; et
- (f) des services de consultation et d'orientation vers les soutiens qui conviennent à l'employé/e;

X.09 Un/e employé/e continue d'adhérer à tous les régimes d'avantages sociaux, notamment les régimes de retraite, de soins de santé et de bien-être pendant tout congé en vertu du présent article; An employee continues to participate in all benefit plans, including pension and health and welfare plans, during any leave taken under this Article.

X.10 La période de congé d'un/e employé/e aux termes du présent article doit être prise en compte dans le calcul de

- (a) la durée de son emploi;
- (b) la durée de ses années de service;
- (c) son ancienneté.

X.11 Lorsque le Syndicat a avisé l'Employeur qu'il a formé des intervenant/e/s auprès de pairs victimes de violence familiale/conjugale et sexuelle (intervenantes auprès de pairs) dans le lieu de travail, et qu'il a fourni à l'Employeur les noms et coordonnées de ces personnes, l'Employeur veillera à ce que :

- (a) un/e employé/e qui demande un congé au titre du présent article reçoive les noms et les coordonnées des intervenant/e/s lui permettant de communiquer avec elles/eux au besoin;
- (b) les intervenant/e/s auprès de pairs aient le droit de rencontrer un/e employé/e qui demande un congé ou présente une autre demande aux termes du présent article afin de pouvoir offrir de l'information et du soutien dans le lieu de travail pendant une période n'excédant pas une (1) heure. L'Employeur doit fournir un espace de bureau confidentiel et sécuritaire aux intervenant/e/s auprès de pairs aux fins de ces rencontres;
- (c) un/e employé/e qui demande un congé en vertu du présent article puisse se faire accompagner d'un/e intervenante à toute réunion afin de discuter du congé ou d'une autre demande au titre du présent article, notamment une réunion visant à discuter des questions de rendement et d'assiduité, si tel est le souhait de l'employé/e. Le droit de se faire accompagner par une intervenante aux termes du présent article s'ajoute à tout droit que l'employé/e peut avoir en matière de représentation syndicale aux termes d'autres articles de la convention collective;
- (d) un maximum de trois (3) intervenant/e/s aient droit à une (1) journée de congé payé par année civile pour assister à une formation d'appoint parrainée par le syndicat.

Intervenant/e/s auprès de pairs ou de femmes :

Plusieurs sections locales du Syndicat des Métallos ont créé des systèmes d'intervenantes auprès des femmes ou en équité : des femmes formées pour appuyer des collègues confronté/e/s à de la violence familiale/conjugale ou du harcèlement sexuel dans le lieu de travail. Les intervenantes peuvent prêter main-forte aux responsables et aux délégué/e/s des sections locales dans les cas de discipline ou de griefs dont une des causes à l'origine est la violence ou le harcèlement. Les intervenantes peuvent aussi collaborer avec les comités de négociation à réclamer l'élargissement de clauses contractuelles. Pour plus d'information sur la façon de mettre sur pied un système d'intervenantes auprès des femmes ou en équité, communiquez avec la coordonnatrice ou le coordonnateur de l'éducation de votre district ou avec le Bureau national canadien.

Les sections locales régies par le Code canadien du travail :

Le Code canadien du travail exige maintenant que les employeurs prennent des mesures importantes pour modifier leurs politiques, offrir de la formation aux employé/e/s et accorder des congés payés et autres soutiens aux travailleuses et travailleurs aux prises avec de la violence familiale/conjugale. [insert infographic here]

Le Syndicat des Métallos a collaboré avec d'autres syndicats, chercheurs et employeurs en vue de fournir des outils et de l'information sur la nouvelle législation. Autres détails à www.dvatwork.ca/fr.

Clauses déjà négociées par les sections locales du Syndicat des Métallos :

Des douzaines de sections locales des Métallos ont déjà négocié des clauses sur la violence familiale/conjugale, et un district a rendu obligatoire l'inclusion de clauses prévoyant un congé en cas de violence familiale/conjugale dans les propositions de négociation.

En voici certains exemples :

Section locale 2009 du Syndicat des Métallos et Kwantlen University Public Interest Research Group (Colombie-Britannique)

16.5, 1 Au cours de chaque année civile, l'Employeur accordera à chaque employé/e un congé payé en cas de violence conjugale/familiale, sans perte d'ancienneté, pendant une période maximale de douze (12) semaines. L'employé/e a droit jusqu'à trois (3) mois de congé sans solde.

16.5, 2 L'employé/e et l'Employeur divulgueront des informations pertinentes «en cas de nécessité absolue» seulement afin de protéger la confidentialité, tout en assurant la sécurité dans le lieu de travail.

16.5, 3 S'il y a lieu, l'Employeur, conjointement avec le comité de santé et de sécurité, mettra en œuvre des stratégies visant à assurer la sécurité au travail, notamment l'évaluation des risques, des plans de sécurité, de la formation et un processus efficace et opportun de résolution des préoccupations.

16.5, 4 L'Employeur veillera à assurer des services de consultation et d'orientation vers des soutiens appropriés.

16.5, 5 L'Employeur fournira une formation appropriée et accordera un congé payé aux personnes qui assument des rôles de soutien désignés (notamment aux représentant/e/s en santé et sécurité du syndicat).

16.5, 6 L'Employeur offrira des conditions de travail flexibles, des avances sur salaire et d'autres accommodements aux employés victimes de violence familiale/conjugale.

16.5, 7 L'Employeur protégera les employés contre toute action répréhensible ou discrimination fondée sur la dénonciation, l'expérience ou l'expérience perçue de violence familiale/conjugale.

Section locale 2020-37 du Syndicat des Métallos et La Clinique juridique communautaire de Sudbury (Ontario)

Violence familiale/conjugale

(a) Au cours de chaque année civile, l'Employeur accordera à chaque employé/e un congé payé pour violence familiale/conjugale, sans perte d'ancienneté, d'un maximum de quatre (4) semaines. L'employé/e a droit à un maximum de cinq (5) mois de congé sans solde.

(b) L'employé/e et l'Employeur divulgueront des informations pertinentes «en cas de nécessité absolue» seulement afin de protéger la confidentialité, tout en assurant la sécurité dans le lieu de travail.

(c) S'il y a lieu, l'Employeur, conjointement avec les représentant/e/s en santé et sécurité, mettra en œuvre des stratégies visant à assurer la sécurité au travail, notamment l'évaluation des risques, des plans de sécurité, de la formation et un processus efficace et opportun de résolution des préoccupations.

(d) L'Employeur permettra au personnel de suivre une formation appropriée sous réserve de l'approbation du directeur général.

(e) L'Employeur offrira des conditions de travail flexibles et d'autres accommodements aux employés victimes de violence familiale/conjugale.

(f) L'Employeur protégera les employés contre toute discrimination fondée sur la dénonciation, l'expérience ou l'expérience perçue de violence familiale/conjugale.

**Section locale 13292 du Syndicat des Métallos et Your Credit Union Limited (Cornwall et Ottawa)
[Ontario]**

Violence familiale/conjugale

- a. L'Employeur reconnaît que les employés font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle pouvant affecter leur assiduité ou leur rendement au travail.
- b. Les travailleuses et travailleurs victimes de violence familiale/conjugale pourront obtenir dix (10) jours de congé payé par année afin de se rendre à des rendez-vous médicaux et d'assister à des procédures judiciaires et autres activités nécessaires. Ce congé s'ajoute aux autres droits à congé existants et peut être pris en journées consécutives, journées uniques ou fraction de journée, sans autorisation préalable.
- c. L'employé/e et l'Employeur divulgueront des informations pertinentes «en cas de nécessité absolue» seulement afin de protéger la confidentialité, tout en assurant la sécurité dans le lieu de travail.
- d. Quand l'occasion se présentera, l'Employeur, conjointement avec le comité de santé et de sécurité, mettra en œuvre des stratégies visant à assurer la sécurité au travail, notamment l'évaluation des risques, des plans de sécurité, de la formation et un processus efficace et opportun de résolution des préoccupations.

Section locale 1-207 du Syndicat des Métallos et Rivercrest Care Centre (Alberta)

26.02 Congé pour violence familiale/conjugale

- a. L'Employeur reconnaît que les employés vivent parfois des situations de violence ou des mauvais traitements dans leur vie personnelle pouvant affecter leur assiduité ou leur rendement au travail.
- b. Les travailleuses et travailleurs victimes de violence familiale/conjugale pourront obtenir un maximum de trois (3) jours de congé payé (en utilisant leurs congés de maladie ou la protection du revenu) afin de se rendre à des rendez-vous médicaux et d'assister à des procédures judiciaires et autres activités nécessaires. Ce congé s'ajoute aux autres droits à congé existants et peut être pris en journées consécutives, journées uniques ou fraction de journée, après en avoir reçu l'autorisation. Les employés qui ont épuisé leurs congés de maladie et la protection du revenu peuvent utiliser leurs jours de congé annuel, ou ils auront droit à un congé sans solde.
- c. L'employé/e et l'Employeur divulgueront des informations pertinentes «en cas de nécessité absolue» seulement afin de protéger la confidentialité, tout en assurant la sécurité dans le lieu de travail.

Section locale 1-405 du Syndicat des Métallos et Trickle Creek Lodge (Colombie-Britannique)

17.08

- a. Au cours de chaque année civile, l'Employeur accordera à chaque employé/e un congé non rémunéré pour violence familiale/conjugale, sans perte d'ancienneté, d'un maximum d'un (1) an. L'employé/e peut présenter une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi.

- b.** L'employé/e, l'Employeur et le Syndicat divulgueront des informations pertinentes «en cas de nécessité absolue» seulement afin de protéger la confidentialité, tout en assurant la sécurité dans le lieu de travail.
- c.** L'Employeur élaborera une politique visant à mettre en œuvre des stratégies pour assurer la sécurité au travail, notamment l'évaluation des risques, des plans de sécurité et un processus efficace et opportun de résolution des préoccupations.
- d.** L'Employeur orientera l'employé/e vers des services de consultation appropriés.
- e.** Le comité mixte de santé et de sécurité étudiera des possibilités de formation pouvant convenir à ses membres et en discutera, conformément aux exigences de formation et de la loi sur l'indemnisation des accidentés du travail relativement aux problèmes de violence familiale/conjugale dans le lieu de travail.
- f.** L'Employeur consentira des conditions de travail souples et d'autres mesures d'accommodement à l'employé/e victime de violence familiale/conjugale.
- g.** L'Employeur et le Syndicat protégeront les employés contre toute action répréhensible ou discrimination fondée sur la dénonciation, l'expérience ou l'expérience perçue de violence familiale/conjugale.

Section locale 6185-8 des Métallos et la Ville de Wabush (Terre-Neuve-et-Labrador)

30.11 Victimes de violence familiale et conjugale

- 30.11 a)** L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les employés victimes de violence familiale et conjugale sont parfois confrontés à des situations de violence ou à des mauvais traitements dans le cadre de leur vie personnelle pouvant entraîner des répercussions sur leur vie professionnelle, et affecter leur assiduité et leur rendement au travail.
- 30.11 b)** Compte tenu de ce qui précède, l'Employeur convient d'accorder à un/e employé/e un congé pour violence familiale et conjugale sans perte d'ancienneté d'un maximum de cinq (5) jours afin qu'elle/il puisse se rendre à des rendez-vous et assister à des poursuites judiciaires et autres activités connexes. L'Employeur reconnaît que l'employé/e peut ne pas être en mesure de lui demander ce congé à l'avance. Ledit congé s'ajoute aux droits à congé existants, comme l'indemnité hebdomadaire, et peut être pris en journées consécutives, journées uniques ou fraction de journée.
- 30.11 c)** Les Parties reconnaissent que les situations de violence familiale et conjugale sont très délicates et, de ce fait, divulgueront des informations seulement «en cas de nécessité absolue». À cette fin, l'Employeur peut exiger une preuve raisonnable dans les circonstances et ladite preuve peut être fournie par un grand nombre de personnes, y compris, sans s'y limiter, des médecins, des avocats, des conseillers, des guides spirituels, etc.
- 30.11 d)** En plus des cinq (5) jours de congé payé, l'employé/e a droit à un congé supplémentaire sans solde et sans perte d'ancienneté.
- 30.11 e)** L'Employeur et le Syndicat veilleront à ne prendre aucune mesure disciplinaire si le rendement et l'assiduité au travail de l'employé/e sont affectés du fait qu'elle/il est victime de violence familiale et conjugale.

30.11 f) L'Employeur approuvera toute demande raisonnable de la part d'une victime de violence familiale et conjugale pouvant inclure, sans s'y limiter, les mesures suivantes :

- a) des changements à son horaire de travail et de quarts, la réduction de ses tâches ou l'allègement de sa charge de travail;
- b) une mutation dans un autre service (ou emplacement);
- c) le changement de son numéro de téléphone, de son adresse courriel et le filtrage des appels afin d'éviter le harcèlement;
- d) une avance sur salaire;
- e) la planification de la sécurité au travail;
- f) des services de consultation et d'orientation vers les soutiens qui conviennent à l'employé/e.

30.11 g) L'Employeur donnera de la formation et accordera un congé payé aux personnes qui assument des rôles de soutien désignés (notamment aux représentant/e/s en santé et sécurité)..

Section locale 108-M des Métallos et Jamesway Incubator (Ontario)

Congé et soutien en cas de violence familiale/conjugale

La Compagnie et le Syndicat reconnaissent que les employés peuvent être confrontés à des situations de violence ou des mauvais traitements dans le cadre de leur vie personnelle pouvant entraîner des répercussions sur leur vie professionnelle, leur rendement et leur capacité à se présenter au travail.

Compte tenu de ce qui précède, la COMPAGNIE convient, dans chaque année civile, d'accorder à un/e employé/e un congé pour violence familiale/conjugale, sans perte d'ancienneté, d'un maximum de vingt-cinq (25) jours afin d'obtenir des soins médicaux, de l'aide d'organisations de services aux victimes et de refuges pour femmes battues, des services de consultation ou de l'aide des organismes policiers, d'assister à des poursuites judiciaires, de déménager afin de prévenir d'autres situations de violence à son égard ou à l'égard de ses enfants, de prendre des dispositions pour la garde des enfants, ou d'autres mesures semblables. La COMPAGNIE reconnaît que l'employé/e peut ne pas être en mesure de lui demander ce congé à l'avance. Le congé s'ajoute aux droits à congé existants, comme l'indemnité hebdomadaire, les jours de congé payé prévus pour les employés aux termes de la Loi sur les normes d'emploi, et peut être pris en journées consécutives, journées uniques ou fraction de journée.

Section locale 9597-36 et Tone Gar (Ontario)

Congé pour violence familiale/conjugale

19.11 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que les employés peuvent être confrontés à des situations de violence ou à des mauvais traitements dans le cadre de leur vie personnelle pouvant entraîner des répercussions sur leur vie professionnelle et affecter leur assiduité et leur rendement au travail.

Compte tenu de ce qui précède, dans chaque année civile, l'Employeur d'accorder à un/e employé/e un congé pour violence familiale ou conjugale, sans perte d'ancienneté, d'un maximum de vingt-cinq (25) jours afin d'obtenir des soins médicaux, de l'aide d'organisations de services aux victimes et de refuges pour femmes battues, des services de consultation ou de l'aide des organismes policiers, d'assister à des poursuites judiciaires, de déménager afin de prévenir d'autres situations de violence à son égard ou à l'égard de ses enfants, de prendre des dispositions pour la garde des enfants, ou d'autres activités connexes. L'Employeur reconnaît que l'employé/e peut ne pas être en mesure de lui demander ce congé à l'avance. Le congé s'ajoute aux droits à congé existants, comme l'indemnité hebdomadaire, les jours de congé payé prévus pour les employés aux termes de la Loi sur les normes d'emploi, et peut être pris en journées consécutives, journées uniques ou fraction de journée.

Les Parties reconnaissent que les situations de violence familiale ou conjugale sont très délicates et, de ce fait, divulgueront des informations seulement «en cas de nécessité absolue». À cette fin, l'Employeur peut exiger une preuve raisonnable dans les circonstances et ladite preuve peut être fournie par un grand nombre de personnes, y compris, sans s'y limiter, des médecins, des avocats, des conseillers agréés, des guides spirituels, etc.

- a)** En plus des cinq (5) jours de congé payé, l'employé/e a aussi droit à un congé supplémentaire de six (6) mois sans solde et sans perte d'ancienneté.
- b)** L'Employeur et le Syndicat veilleront à ne prendre aucune mesure disciplinaire si le rendement et l'assiduité au travail de l'employé/e sont affectés du fait qu'elle/il est victime de violence familiale ou conjugale.

L'Employeur approuvera toute demande raisonnable d'accommodement de la part d'un/e employé/e victime de violence familiale et conjugale pouvant inclure, sans s'y limiter, les mesures suivantes :

- i)** des changements à son horaire de travail et de quarts, la réduction de ses tâches ou l'allègement de sa charge de travail;
- ii)** une mutation dans un autre service (ou emplacement);
- iii)** le changement de son numéro de téléphone, de son adresse courriel et le filtrage des appels afin d'éviter le harcèlement;
- iv)** une avance sur salaire;
- v)** la planification de la sécurité au travail;
- vi)** des services de consultation et d'orientation vers les soutiens qui conviennent à l'employé/e.
- vii)** un congé aux termes de la convention collective ou de la Loi sur les normes d'emploi, de temps à autre.

L'Employeur donnera une formation appropriée et accordera un congé payé aux personnes qui assument des rôles de soutien désignés (notamment aux représentant/e/s en santé et sécurité).

L'Employeur ne tolérera ni discrimination ni représailles contre un/e employé/e qui se fondent sur la dénonciation, l'expérience ou l'expérience perçue de violence familiale ou conjugale.

Dans les cas de violence familiale/conjugale, l'Employeur veillera à prendre les mesures appropriées, comme l'exige la Loi sur la santé et la sécurité au travail, afin de protéger les travailleuses et travailleurs contre les situations de violence familiale/conjugale dans le lieu de travail.



Bureau national des Métallos
234, av. Eglinton Est., 8th étage, Toronto, Ontario M4P 1K7
Ph : 416.487.1571 • Téléc. : 416.482.5548 • Web: metallos.ca



[uswmetallos](https://www.facebook.com/uswmetallos)
[MetallosCA](https://www.facebook.com/MetallosCA)



[@SteelworkersCA](https://twitter.com/SteelworkersCA)
[@MetallosCA](https://twitter.com/MetallosCA)

