



**Trousse de lobbying sur la
violence familiale et conjugale**
(y compris le droit à des congés payés
pour violence familiale)





Cette trousse contient des documents qui vous aideront à exercer des pressions sur votre député pour qu'il s'occupe du dossier de la violence familiale et conjugale. Vous y trouverez des informations; des résolutions sur des congés payés pour violence familiale, adoptées lors du congrès d'Unifor de 2016; et le Guide de militantisme et de lobbying : Outils et conseils pratiques, préparé par Unifor. Si vous recevez cette trousse par voie électronique, cliquez sur le lien suivant pour accéder au guide : https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/unifortheunion/pages/383/attachments/original/1459178886/FINAL2016-UniforLobbyGuide_FR_web.pdf?1459178886

Notes

Contexte

- 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 sont les plus à risque 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).
- Au Canada, une femme est tuée par son conjoint à peu près tous les six jours. Sur les 83 homicides conjugaux déclarés par la police en 2014, 67 des victimes, soit plus de 80 %, étaient des femmes (L'homicide au Canada, 2014, Statistique Canada).
- Nous savons que ces statistiques sous-estiment l'ampleur de la violence familiale, car la majorité des femmes ne la déclarent pas à la police. Cette situation est encore entachée d'une grande honte.
- La violence familiale est un problème en milieu de travail.
- Selon une étude réalisée aux États Unis, la violence familiale est la principale cause de décès des femmes qui meurent sur leurs lieux de travail. Au Canada, nous ne recueillons pas de données centralisées de la même façon, mais nous avons toutes les raisons de croire que la situation est la même ici. Les femmes qui se séparent d'un conjoint violent courent de graves dangers durant la première année suivant la séparation. S'il ne sait pas où elle se trouve la plupart du temps, il saura où la trouver lorsqu'elle travaille.
- Dans le cadre d'une étude pancanadienne réalisée en 2014 sur la violence familiale et le milieu de travail, le tiers des répondantes ont déclaré vivre avec un conjoint violent. Plus de 53 % ont déclaré que la violence familiale se poursuivait au travail; 38 % ont déclaré qu'elle affectait leur capacité de se rendre au travail; 82 % ont déclaré qu'elle diminuait leur rendement au travail; et 8,5 % ont déclaré avoir perdu un emploi à cause de la violence familiale.
- L'étude montre également que la violence familiale affecte les collègues de travail, car ils sont stressés ou s'inquiètent à propos de cette situation de violence.
- Dans le pire scénario, des collègues sont même assassinés, comme ce fut le cas pour le gérant Tony McNaughton, en Colombie-Britannique, quand il a essayé de protéger son employée menacée par son ex conjoint armé.
- Dans toutes les provinces, les employeurs ont l'obligation d'assurer un lieu de travail sécuritaire et exempt de violence. Dans certaines provinces, dont l'Ontario, la violence familiale est expressément répertoriée comme un danger au travail et l'employeur est tenu d'élaborer un plan d'action.

Principes d'action

- Nous savons que les femmes sont plus capables de mettre fin à une relation violente lorsqu'elles sont en sécurité sur le plan économique, grâce à :
 - un emploi à temps plein
 - un emploi décent
 - des droits relatifs à leur horaire de travail
 - une protection en cas de travail à temps partiel
 - un accès à la syndicalisation
- L'un des principaux soutiens pour les femmes au travail est l'accès à des services de garde de qualité, abordables et financés par le gouvernement.
 - Des rapports présentés par des groupes de travail du Manitoba, de la Nouvelle-Écosse et du Nouveau-Brunswick indiquent que l'investissement dans des services de garde favorise l'équité et la croissance économique.
 - En Ontario, le comité directeur chargé de proposer une stratégie pour éliminer l'écart salarial entre les sexes a entendu parler du manque de services de garde dans toutes les villes où il a tenu des audiences. Les deux premières recommandations du comité proposent en priorité la mise en place de services de garde en vue de réduire la disparité salariale entre les hommes et les femmes.
 - Au Québec, l'accès à des services de garde abordables a eu des effets en profondeur : les Québécoises étaient les moins présentes sur le marché du travail, mais depuis l'instauration de services de garde subventionnés, elles sont les plus nombreuses à occuper un emploi.
 - Les services de garde procurent aux femmes une plus grande sécurité économique, leur offrant ainsi plus d'options pour prendre des décisions importantes, y compris celle de quitter un conjoint violent.
- Congé payé pour violence familiale
 - Lorsqu'une employée se trouve dans une relation de violence, elle a besoin de se sentir en sécurité sur le plan économique et d'avoir accès à un congé payé pour se réfugier dans un endroit sûr pendant une période de crise.
 - Le Manitoba a inclus en 2016 le droit à un congé pour violence familiale dans sa Loi sur les normes d'emploi. Deux projets de loi d'initiative parlementaire (l'un d'eux a été déposé en Ontario et l'autre, en Colombie-Britannique) proposent d'inclure le droit à un congé pour violence familiale dans la législation en matière de normes d'emploi.

Actions d'Unifor

- Unifor a été l'un des premiers syndicats à mettre en place des moyens pratiques de venir en aide aux femmes cantonnées dans des relations de violence. C'est en 1993 que nous avons négocié pour la première fois la présence d'intervenantes auprès des femmes en milieu de travail. Nous comptons maintenant plus de 330 intervenantes dans l'ensemble du pays et dans tous les secteurs de l'économie. Ayant suivi une formation spécialisée, ces intervenantes aident les femmes à trouver des ressources dans leur milieu, en plus de participer à la planification de leur sécurité et à l'évaluation des risques pour le lieu de travail.
- Unifor a également négocié des congés payés pour violence familiale dans de nombreuses conventions collectives, ce qui donne aux employées accès à des congés payés pour faire face à une situation de crise.
- Unifor a adopté plusieurs résolutions visant à demander aux gouvernements d'inclure le congé pour violence familiale dans les normes d'emploi de tous les travailleurs et travailleuses. Cette résolution a été adoptée à l'unanimité lors de notre congrès de 2016.

Réaction des employeurs

- Selon un sondage réalisé par le Conference Board du Canada auprès des employeurs, la violence familiale fait sentir ses effets sur les lieux de travail par des pertes de productivité et des absences. Les problèmes liés à la violence familiale peuvent également accroître le risque de violence physique et psychologique sur le lieu de travail. (BOYER, Charles et Louise CHENIER. La violence familiale et le rôle de l'employeur. Le Conference Board du Canada, 2015.)
- Une proportion de 71 % des employeurs a déclaré s'être trouvé dans une situation où il avait été nécessaire de protéger une employée qui était victime de violence familiale.
- Le sondage a révélé que les employeurs avaient déjà des problèmes de violence familiale au travail et qu'ils n'avaient pas les outils nécessaires pour y faire face.
- Une étude récemment réalisée en Australie auprès des lieux de travail dont la convention collective prévoyait des congés payés pour violence familiale a montré que les travailleuses prenaient en moyenne deux à quatre jours de congés payés.

Demands

- Nous sollicitons votre appui pour :
 - inclure un congé payé pour violence familiale dans notre législation en matière de normes d'emploi;
 - mettre en place un programme de services de garde abordable, accessible et financé par le gouvernement;
 - prendre d'autres mesures afin d'assurer la sécurité économique des femmes, par exemple, en éliminant le travail précaire, en exigeant des avantages sociaux pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel, en réduisant l'insécurité liée aux horaires de travail et en faisant en sorte que les travailleurs puissent se syndiquer plus facilement.



Deuxième congrès d'Unifor
Du 22 au 26 août 2016
Centre Shaw, Ottawa (Ontario)

Résolution R-15

Congé payé pour les victimes de violence conjugale

ATTENDU QUE La violence conjugale est de plus en plus un problème en milieu de travail. Selon une enquête récente sans précédent, les employeurs canadiens perdent 77,9 millions de dollars par année à cause de la violence conjugale que subissent, directement ou indirectement, leurs employés en milieu de travail; et

ATTENDU QUE Les personnes en crise ne peuvent pas laisser leurs problèmes à la maison lorsqu'elles partent travailler; et

ATTENDU QUE Les coûts financiers que subissent les employeurs ne sont rien à côté du prix que paient les victimes de violence conjugale et leur famille; et

ATTENDU QU' Il est réconfortant pour les victimes de violence conjugale de savoir qu'un emploi et une stabilité les attendent pendant qu'elles vont chercher l'aide dont leur famille et elles-mêmes ont besoin; et

ATTENDU QU' Il est essentiel pour les victimes de violence conjugale d'avoir un emploi et une sécurité financière pour pouvoir quitter un conjoint violent et prendre soin d'elles-mêmes et de leur famille; et

ATTENDU QUE La réalité des victimes et les coûts financiers de l'employeur témoignent de la nécessité d'établir des politiques visant à aider les victimes à se sortir de situations de violence; et

ATTENDU QUE La province du Manitoba est en voie d'adopter une voie prévoyant des jours de congé payé et non payé pour aider les victimes à échapper à la violence conjugale; et

QU'IL SOIT RÉSOLU QUE les membres d'Unifor exercent des pressions sur leur gouvernement provincial pour qu'il suive l'exemple du Manitoba. Les dirigeantes et dirigeants d'Unifor négocient un congé payé pour toutes les victimes de violence conjugale et assurent la sûreté et la sécurité d'emploi de tous les Canadiens et Canadiennes.

Respectueusement soumis par :
La section locale 2169
Document révisé le 20 août 2016

Conseils de lobbying auprès des députés fédéraux, des députés d'une assemblée législative ou des députés provinciaux

Conseil no 1 - Sachez ce que vous voulez

Ce guide vous incite à formuler la demande précise que vous faites auprès de votre représentant ainsi que les raisons derrière cette demande. D'autres membres d'Unifor font du lobbying sur ces enjeux partout au Canada. La résolution du congrès d'Unifor leur accorde le mandat de mener cette initiative de lobbying.

Conseil no 2 - Téléphonnez ou écrivez un message pour fixer une rencontre

Si vous écrivez un message, votre lettre ou votre courriel devrait comprendre : le nom exact et l'adresse de votre député fédéral ou de votre député d'une assemblée législative ou provinciale, la demande d'une rencontre et le sujet sur lequel vous lui écrivez. Vous devriez lui dire ce que vous lui demandez précisément et comment la question touche la circonscription qu'il représente. Inscrivez le nom des gens qui sont susceptibles de faire partie de votre groupe.

Conseil no 3 - Unissez vos efforts avec d'autres et encouragez vos supporters

Plus votre campagne sera connue de votre député fédéral ou de votre député d'une assemblée législative ou provinciale, plus son impact sera grand. Vous devriez demander aux membres de votre section locale, à leur famille et à d'autres groupes d'alliés de soutenir vos efforts de lobbying. Distribuez les numéros de téléphone de votre député provincial ou fédéral et leurs adresses électroniques dans des messages aux membres de votre section locale. Dites que vous voulez que votre député provincial ou fédéral reçoive des messages directement des électeurs de leur circonscription.

Conseil no 4 - Préparez-vous

Tenez une rencontre au préalable de votre séance de lobbying pour bien organiser votre groupe. Précisez clairement vos objectifs. Passez en revue les points ou les notes d'information avec tout le monde et vérifiez que le contenu de la trousse de lobbying soit bien connu de tous aussi. Identifiez clairement qui sera la ou le principal porte-parole. Cette personne veillera à ce que la rencontre reste axée sur le sujet en question, elle présentera les autres membres du groupe et donnera la parole aux autres comme il aura été convenu d'avance. Assignez les rôles. Chaque membre de la délégation devrait se prononcer sur le domaine qu'il connaît le mieux. Une personne devrait être assignée à la prise de notes.

Conseil no 5 - Établissez un ordre du jour de votre rencontre

Présentez-vous et précisez à nouveau les raisons pour lesquelles vous avez sollicité une rencontre. Présentez les questions et accordez du temps au député fédéral ou au député d'une assemblée législative ou provinciale pour qu'il puisse répondre à vos arguments, vous poser des questions et déclarer ce qu'il est prêt à faire. Écoutez attentivement et prenez des notes.

Demandez-lui ce qu'il attend de vous et soyez prêt à relever les tâches qui vont contribuer à ce qu'il puisse vous aider aussi. Si la ou le député demande de recevoir plus d'informations, prenez en note la demande et faites un suivi.

Terminez la rencontre en faisant le point sur ce qui a été convenu de faire de part et d'autre. Remerciez la personne et assurez-vous qu'elle sache comment vous contacter.

Conseil no 6 - Évaluez et faites un suivi

Tenez une rencontre le plus tôt possible après la séance de lobbying pour évaluer ce que votre groupe en pense. Veillez à ce que chaque personne de votre groupe connaisse les tâches qu'elle a accepté d'assumer. Envoyez un message au Service de la condition féminine d'Unifor à l'adresse : women@unifor.org et indiquez comment la rencontre s'est déroulée.

Après un certain temps, faites un suivi par téléphone auprès de votre député sur les actions qu'elle ou il a convenu d'entreprendre.

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

