SANTÉ MENTALE

FERMETURE

DISCRIMINATION

CONGÉS

STATUT FAMILIAL

CONVENTION COLLECTIVE

ACCOMODEMENT RAISONNABLE

SOUS-TRAITANCE

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

ANCIENNETÉ

TEAMSTERS QUÉBEC
COMITÉ D'ACTIONS FÉMINISTES

Ce document est disponible dans les deux langues officielles
This document is available in both official languages

Produit et édité au Canada par le
Comité d'actions féministes Teamsters Québec, 2022

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Discrimination	5
Harcèlement psychologique	7
Ancienneté	11
Congés familiaux et sociaux	15
Santé mentale	27
Sous-traitance	33
Accommodement raisonnable	35
Fermeture – licenciement	39

TEAMSTERS QUÉBEC
COMITÉ
D'ACTIONS
FÉMINISTES

Le monde du travail est en constant changement. En raison de la mondialisation, les conditions de travail des membres sont remises en question par les employeurs. Les compagnies recherchent plus de productivité, de flexibilité et espèrent diminuer les salaires et avantages sociaux des employés.

En échange, nos membres demandent de meilleures conditions de vie et de travail afin de maintenir un équilibre et une bonne santé mentale et physique.

Les intérêts des membres et des employeurs diffèrent et c'est pourquoi la négociation d'une convention collective qui garantit le respect des droits est si importante.

Ce recueil a été développé à la demande des permanentes et permanents syndicaux désireux de protéger les droits des membres et de leur assurer une bonne qualité de vie et une sécurité d'emploi.

Il se veut un outil pour appuyer les dans la négociation de clauses visant à protéger les droits fondamentaux des femmes et des groupes de travailleurs les plus vulnérables, que ce soit dans un milieu sous juridiction fédérale ou provinciale.

En toute solidarité,

Comité d'actions féministes Teamsters Québec

5 DISCRIMINATION – STATUT FAMILIAL

Le statut familial n'est pas reconnu comme motif de discrimination dans toutes les chartes des provinces. Lorsqu'il est reconnu, la jurisprudence restreint souvent son application.

Il convient donc de prévoir une clause dans les conventions collectives contre la discrimination en raison du statut familial afin de mieux protéger nos membres. La conciliation du travail et de la famille représente un défi de taille pour les parents, particulièrement lorsqu'ils ont des difficultés à trouver un service de garde adéquat ou parce que l'enfant requiert des soins particuliers. L'appui familial est souvent la solution.

Le nombre de familles monoparentales est en hausse au Canada. Un peu plus des deux tiers des chefs de famille monoparentale sont sur le marché du travail et 80% de ceux-ci sont des femmes. Les responsabilités pour ces parents sont grandes et l'appui des employeurs limité.

> *« L'employeur et ses représentants ne doivent pas faire preuve de discrimination à l'égard des salariés syndiqués. Ils doivent notamment prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir la discrimination et y mettre fin. Ils doivent s'opposer activement à toutes formes de discrimination basée sur l'âge, la religion, l'origine ethnique ou nationale, la couleur, la condition sociale, les convictions politiques, l'état civil, la grossesse, le handicap ou la maladie, le sexe, l'orientation sexuelle, la langue, la race, l'affiliation syndicale, la condamnation qui a fait l'objet d'une réhabilitation ou d'une suspension, le casier judiciaire, ou le* ***statut familial****. »*

Ajouter le statut familial à la liste des motifs de discrimination protégés par la convention collective.

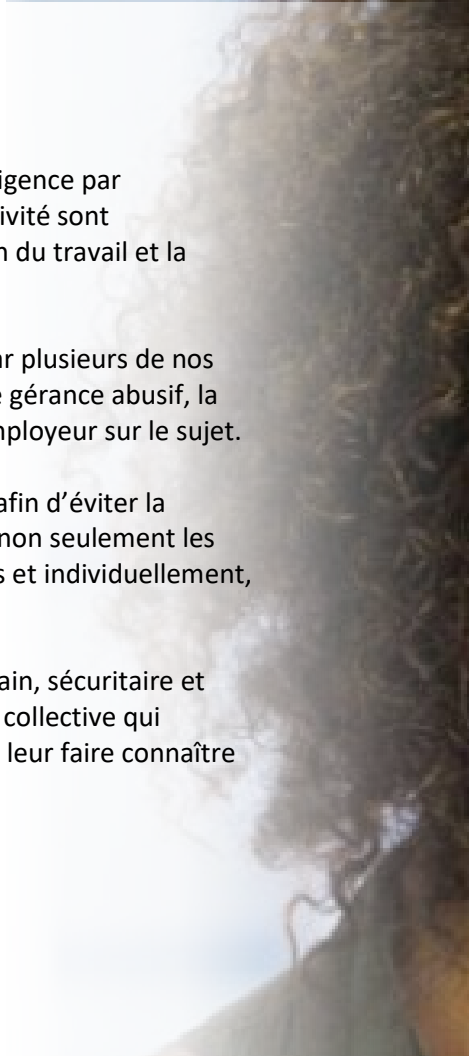
7 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le harcèlement psychologique est un problème sérieux qui doit être géré avec diligence par l'employeur. Dans un contexte de mondialisation où la performance et la productivité sont essentielles, le stress au travail est présent au quotidien. La mauvaise organisation du travail et la gestion déficiente sont souvent à l'origine de harcèlement au travail.

Malheureusement, le harcèlement psychologique est une notion mal comprise par plusieurs de nos membres et par les employeurs. Les membres confondent l'exercice d'un droit de gérance abusif, la discrimination et le harcèlement. Il est important d'informer nos membres et l'employeur sur le sujet.

D'un point de vue syndical, prévenir les situations de harcèlement est primordial afin d'éviter la situation très délicate de harcèlement entre deux membres. Dans ce dernier cas, non seulement les membres sont divisés, mais la problématique affecte le climat de travail pour tous et individuellement, peut mener à de graves problèmes de santé mentale.

Dans un contexte où l'employeur est responsable de fournir un milieu de travail sain, sécuritaire et exempt de harcèlement, il est important de prévoir des règles dans la convention collective qui peuvent aider à prévenir des situations de harcèlement, éduquer les membres et leur faire connaître leurs droits.



RESPECT

9 HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

« On entend par harcèlement psychologique, une conduite vexatoire qui se manifeste soit par des comportements, des paroles ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui rendent le milieu de travail néfaste.

On entend par harcèlement sexuel, une conduite vexatoire à caractère sexuel, qui se manifeste soit par des comportements, des paroles ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui rendent le milieu de travail néfaste.

L'employeur et ses représentants doivent prendre tous les moyens pour prévenir le harcèlement psychologique et/ou sexuel et pour le faire cesser.

L'employeur et ses représentants doivent se munir d'une politique contre le harcèlement sexuel et psychologique développée conjointement avec le syndicat. Cette politique doit être communiquée à tous les employés syndiqués et faire l'objet d'une formation tous les 24 mois. »

Définir le harcèlement psychologique et sexuel. Prévoir de la formation et l'adoption d'une politique.

11 ANCIENNETÉ

Les syndicats prônent la notion d'ancienneté. Elle a pour but d'éliminer l'arbitraire dans l'exercice du droit de gérance lors de l'attribution de postes, des heures supplémentaires, des vacances et autres.

Normalement elle se calcule à partir de la date d'embauche. Toutefois il arrive que l'ancienneté soit calculée en nombre d'heures ou de jours réellement travaillés depuis la date d'embauche. Dans ces derniers cas, les personnes qui s'absentent en raison de maladie, congés parentaux, vacances, accident de travail, etc. cessent de cumuler leur temps de service et se voient pénalisées.

Les femmes s'absentent pour les congés de maternité et parentaux, les retraits préventifs, les obligations familiales et encore majoritairement pour prendre soin d'un proche (enfant, parent). Dans un cas où l'ancienneté s'accumule par heure ou jour travaillé, elles ne cumulent pas d'heures aux fins d'ancienneté durant ces absences, et perdent des opportunités de carrière. Il arrive aussi que leurs augmentations de salaire ou l'obtention de leur statut permanent soient retardées d'autant.

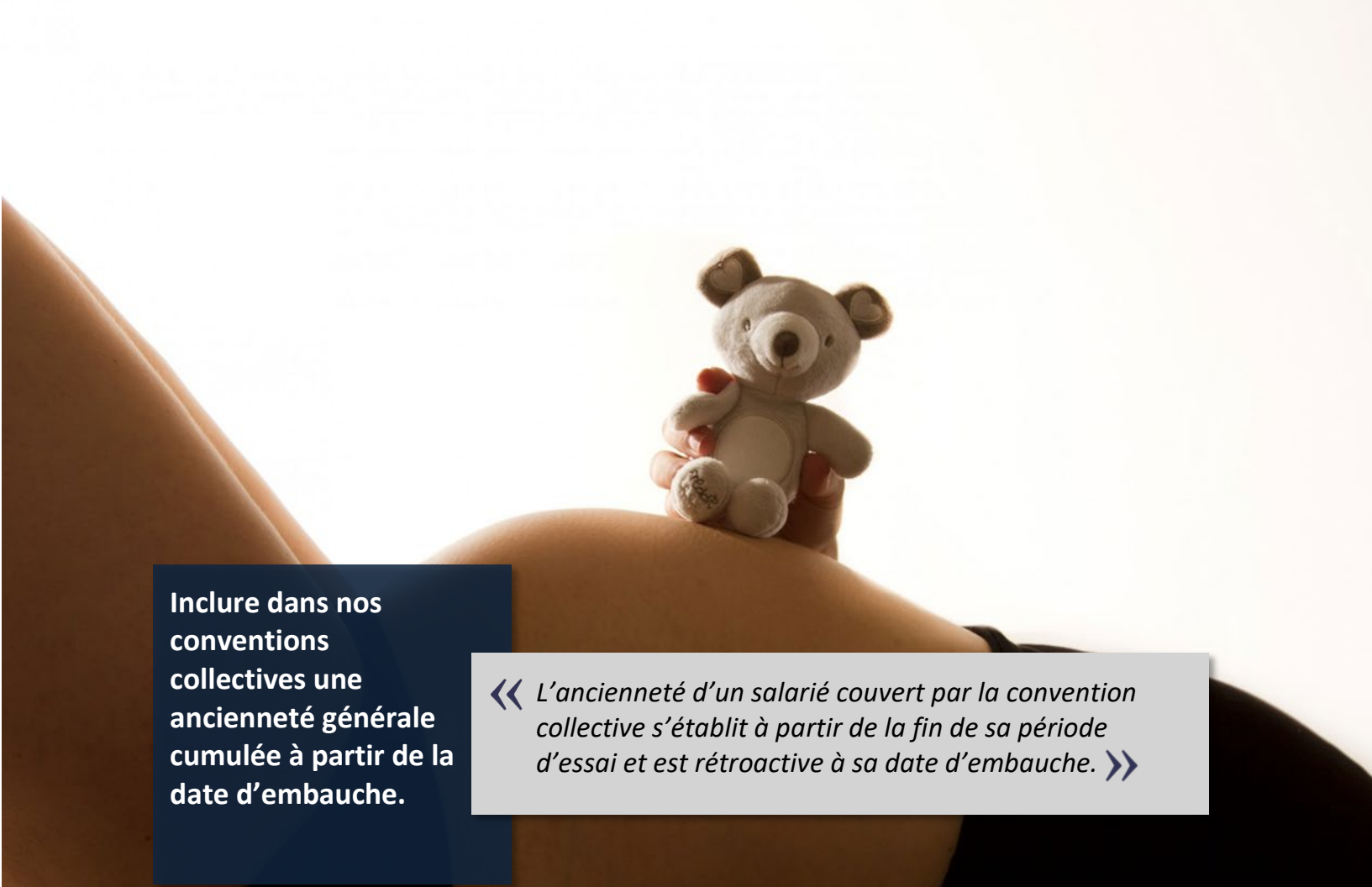
L'ancienneté qui croît depuis la date d'embauche peut être générale ou départementale. Nous privilégions une ancienneté générale afin de donner une plus grande mobilité aux membres syndiqués.

JUSTICE

13 ANCIENNETÉ

Si on ne peut négocier une ancienneté générale cumulée à partir de la date d'embauche et que le calcul de l'ancienneté se fait en heures travaillées, il est souhaitable d'inclure une clause assurant le cumul des heures qui auraient été travaillées, n'eût été le congé de maternité, paternité, parental ou retrait préventif.

« *Aux fins du calcul de l'ancienneté, les employés en retrait préventif ou, en congé de maternité, paternité ou parentale, se verront créditer les heures qu'ils ou elles auraient travaillées, n'eût été le congé.* »



Inclure dans nos conventions collectives une ancienneté générale cumulée à partir de la date d'embauche.

« *L'ancienneté d'un salarié couvert par la convention collective s'établit à partir de la fin de sa période d'essai et est rétroactive à sa date d'embauche.* »

15 CONGÉS FAMILIAUX ET SOCIAUX

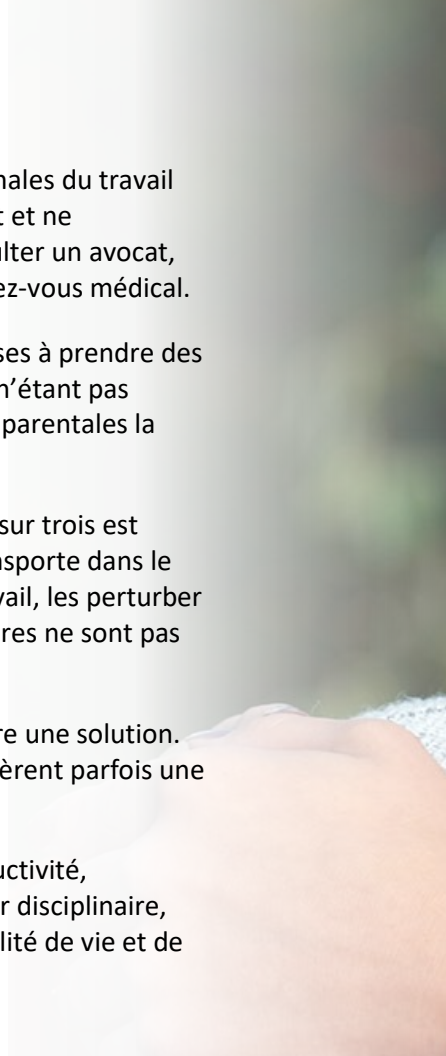
Quelques congés familiaux et sociaux sont prévus dans les lois sur les normes minimales du travail des provinces et au niveau fédéral. Lorsque prévus, ces congés sont sans traitement et ne permettent pas un congé pour des raisons personnelles, comme par exemple consulter un avocat, déménager son parent dans un centre d'hébergement ou l'accompagner à un rendez-vous médical.

Encore aujourd'hui, les recherches démontrent que les femmes sont plus nombreuses à prendre des congés ou à s'absenter pour prendre soin d'un proche (enfant, parent). Les congés n'étant pas rémunérés, la famille est confrontée à un appauvrissement. Pour les familles monoparentales la gestion des imprévus est plus difficile et l'impact financier encore plus grave.

Dans les cas de violence conjugale, les absences sont aussi fréquentes. Une femme sur trois est touchée par la violence conjugale, et dans la majorité des cas, cette violence se transporte dans le milieu de travail. Les agresseurs peuvent empêcher les femmes de se rendre au travail, les perturber et même les intimider ou les agresser sur les lieux de travail. Les mesures disciplinaires ne sont pas une solution et rendent la victime encore plus vulnérable.

Pour aider nos membres, l'accommodement raisonnable, lorsqu'applicable peut être une solution. Par ailleurs, c'est un processus long à mettre en place, alors que les situations requièrent parfois une attention immédiate.

Le stress vécu en raison de la violence ou de la maladie d'un proche affecte la productivité, l'ambiance de travail, la santé mentale et physique de la personne visée, son dossier disciplinaire, etc. Un congé personnel payé peut être une façon d'aider à assurer une bonne qualité de vie et de travail de notre membre et le maintien en emploi.



VALEURS

17 CONGÉS FAMILIAUX ET SOCIAUX

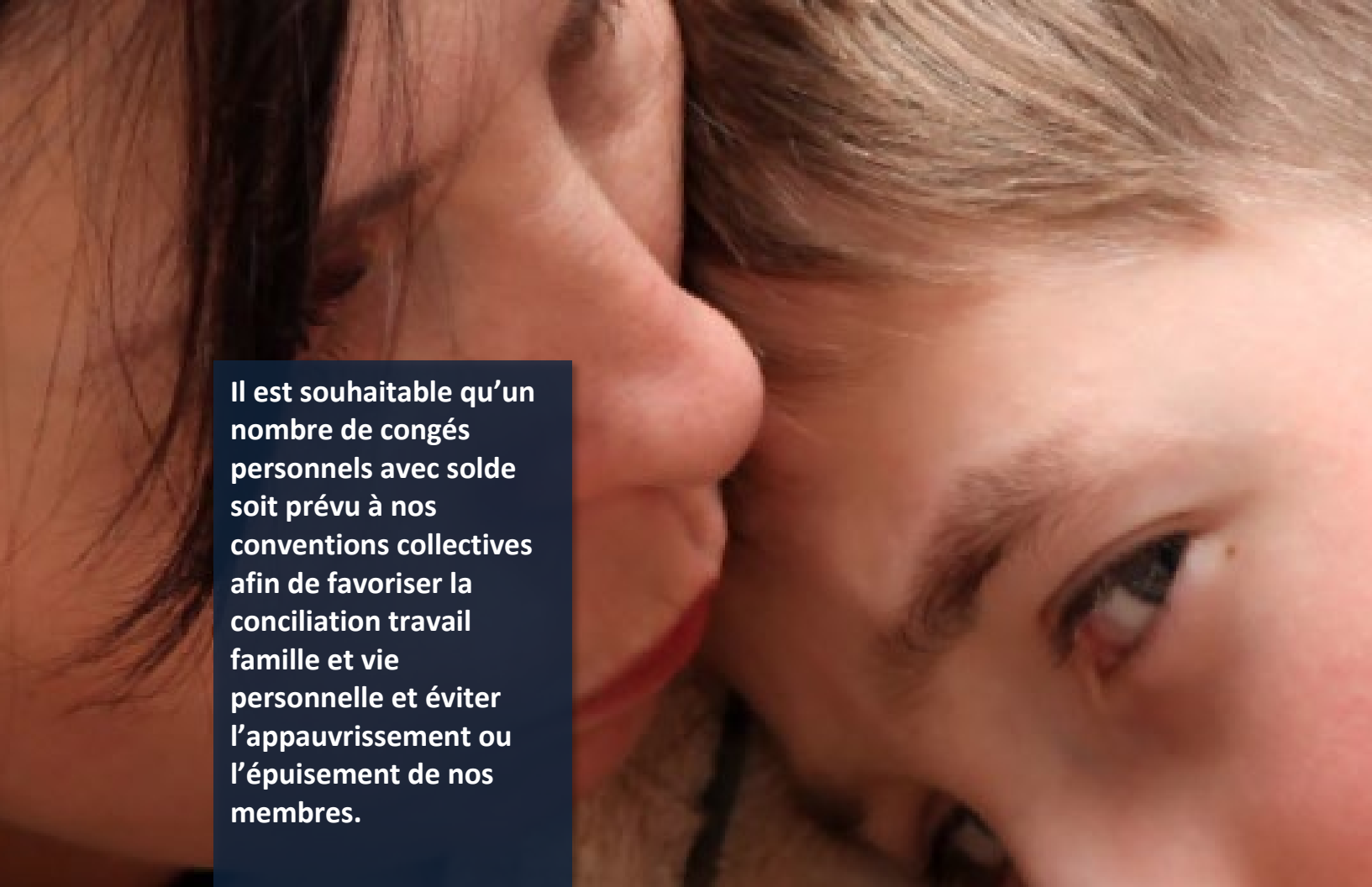
Congés personnels

« *Au premier janvier de chaque année, il sera accordé à chaque employé _____jours de congés personnels payés par l'Employeur. Ces congés payés peuvent être fractionnés en demi-journée.*

Ces congés seront en sus de tous les autres congés prévus par les lois sur les normes du travail ou dans la convention collective. »

Congé parental

« *L'employé peut utiliser sa réserve de congés de maladie payés ainsi que ses vacances pour prolonger sa période de congé parental.* »



Il est souhaitable qu'un nombre de congés personnels avec solde soit prévu à nos conventions collectives afin de favoriser la conciliation travail famille et vie personnelle et éviter l'appauvrissement ou l'épuisement de nos membres.

19 CONGÉS FAMILIAUX ET SOCIAUX

Congés reliés à la grossesse

« *Dans le cas de visites reliées à la grossesse auprès d'un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du traitement jusqu'à concurrence de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.* »

Congé pour les soins et l'éducation d'un enfant

« *Un congé sans traitement pour les soins et l'éducation d'un enfant d'âge préscolaire de l'employé (y compris l'enfant du conjoint de fait) est accordé pour une durée minimale de 6 semaines et d'une durée maximale de 5 ans. Le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de 3 mois est déduit du calcul de l'emploi continu aux fins de calcul du congé annuel ; le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins du calcul en vue de l'augmentation d'échelon salarial.* »

Congé sans traitement pour prendre soin d'un enfant

« *Un congé sans traitement ou partiel sans traitement d'une durée maximale d'un an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur (y compris les enfants du conjoint de fait) nécessite sa présence en raison de problèmes de développement socio-affectif, d'une maladie mentale, d'un handicap ou d'une maladie prolongée.* »

21 CONGÉS FAMILIAUX ET SOCIAUX

Congés pour cause de violence conjugale.
La violence conjugale ne s'arrête pas au domicile privé. Dans la majorité des cas, les victimes sont affectées par la violence conjugale même lorsqu'elles sont au travail. De plus en plus dans les provinces canadiennes, des lois en matière de violence conjugale sont adoptées afin de protéger les victimes dans leur milieu de travail.

Les syndicats doivent contribuer à faire du milieu de travail un environnement sécuritaire, non violent, et en faisant la promotion de relations égalitaires et exemptes de violence, les syndicats participent à la diminution des risques de violence conjugale. La négociation collective est un outil très intéressant pour soutenir les victimes en milieu de travail.

Voici quelques exemples que vous pourrez bonifier selon les lois en vigueurs dans votre province. Les congés payés permettent de se présenter devant les tribunaux, rencontre des conseillères en violence conjugale, chercher des services de garde pour enfants ou gérer diverses obligations qui doivent l'être durant les heures de travail.

Il est important de négocier des congés payés spécifiques pour éviter d'épuiser les autres congés; en situation de crise, les travailleuses victimes de violence conjugale ont besoin de tous les congés disponibles.

Extrait : Violence conjugale et milieux de travail, Service de la condition féminine FTQ

AUTONOMIE

23 CONGÉS FAMILIAUX ET SOCIAUX

Clause sur la confidentialité

« *Toute information personnelle liée à un cas de violence conjugale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'une personne employée sans son autorisation écrite expresse.* »

Congés payés pour cause de violence conjugale

« *L'employeur reconnaît que les personnes employées font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements dans leur vie personnelle, qui peuvent affecter leur présence ou leur rendement au travail.*
Les travailleuses qui subissent de la violence conjugale auront (x) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires ou toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce, sans autorisation préalable. »

Il est important d’ajouter une clause de confidentialité avec toutes les clauses de violence conjugale que l’on négocie.

25 CONGÉS FAMILIAUX ET SOCIAUX

Clause de soutien individualisé

« L'employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'une personne employée victime de violence conjugale pour ce qui suit :

1) modifications à son horaire ou cycle de travail;

2) restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;

3) transfert de son emploi vers un autre emplacement ou service; modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; Et

4) toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille. »

Congés payés pour cause de violence familiale et sur la protection contre les mesures disciplinaires

« L'employeur reconnaît que les femmes font parfois face à des actes de violence ou d'abus dans leur vie personnelle et que ces derniers peuvent entraîner 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 (p. ex., médecin, avocat, conseiller autorisé), qu'une femme se trouvant dans une situation violente ne fasse l'objet d'aucune mesure disciplinaire si un lien peut être établi entre son rendement au travail ou son absence du travail et la situation violente dans laquelle elle se trouve.

Les absences ne relevant pas des congés de maladie ou de l'assurance invalidité sont classées comme des congés autorisés payés. »

Rappelez-vous qu'en faisant de la violence conjugale un élément important de la négociation, vous envoyez un message clair d'appui aux membres qui sont victimes de violence et leur indiquez que, sur leur lieu de travail, leur problème sera pris au sérieux et qu'il est possible d'obtenir de l'aide.

27 SANTÉ MENTALE

Un Canadien sur cinq souffre ou souffrira d'un problème de santé mentale au cours de sa vie. Les impacts sur le travail, la famille et les amis sont grands.

Le travail peut aussi être à l'origine de la maladie mentale ou l'aggraver. Des contraintes organisationnelles importantes, que ce soit pour l'atteinte d'objectifs ou le mode de gestion déficient, peuvent contribuer au développement d'une maladie mentale.

La maladie mentale chez les membres peut affecter la productivité, causer de l'absentéisme ou du présentéisme, des erreurs, de l'isolement au travail, etc.

Il y a peu et parfois absence complète de support prévu dans les milieux de travail pour éliminer les risques ou prévenir la maladie mentale et pour soutenir les personnes atteintes ; il en va de même pour la formation pour contrer la stigmatisation et les préjugés.

Les programmes d'aide aux employés sont déficients. Ils limitent le nombre de séances de thérapie et/ou le choix du thérapeute. Ce sont des programmes individuels qui ne répondent pas aux besoins collectifs de prévention et de support au quotidien dans nos milieux de travail.

DIGNITÉ

29 SANTÉ MENTALE

« *Le syndicat pourra nommer un délégué social responsable de soutenir et d'intervenir auprès des collègues de travail afin de leur venir en aide. Ce délégué peut s'absenter sans perte de salaire lorsque la situation l'exige et peut participer à des activités de formation. L'employeur assume la continuité du salaire pour les libérations nécessaires à ces interventions en plus d'une libération de trois (3) jours de formation annuellement.*

L'employeur s'engage à tenir des séances de formation auprès de tous ses employés annuellement afin de les sensibiliser à la santé mentale et combattre la stigmatisation.

L'employeur s'engage à mettre en place un programme de prévention relié à la maladie mentale afin d'identifier et d'éliminer les dangers au travail. »

« *La compagnie convient d'offrir aux employés un programme d'aide et de sensibilisation aux problèmes liés à la santé mentale.* »

Il est nécessaire d'avoir un intervenant de première ligne prêt à écouter les membres et, si nécessaire, à les référer aux bonnes ressources.

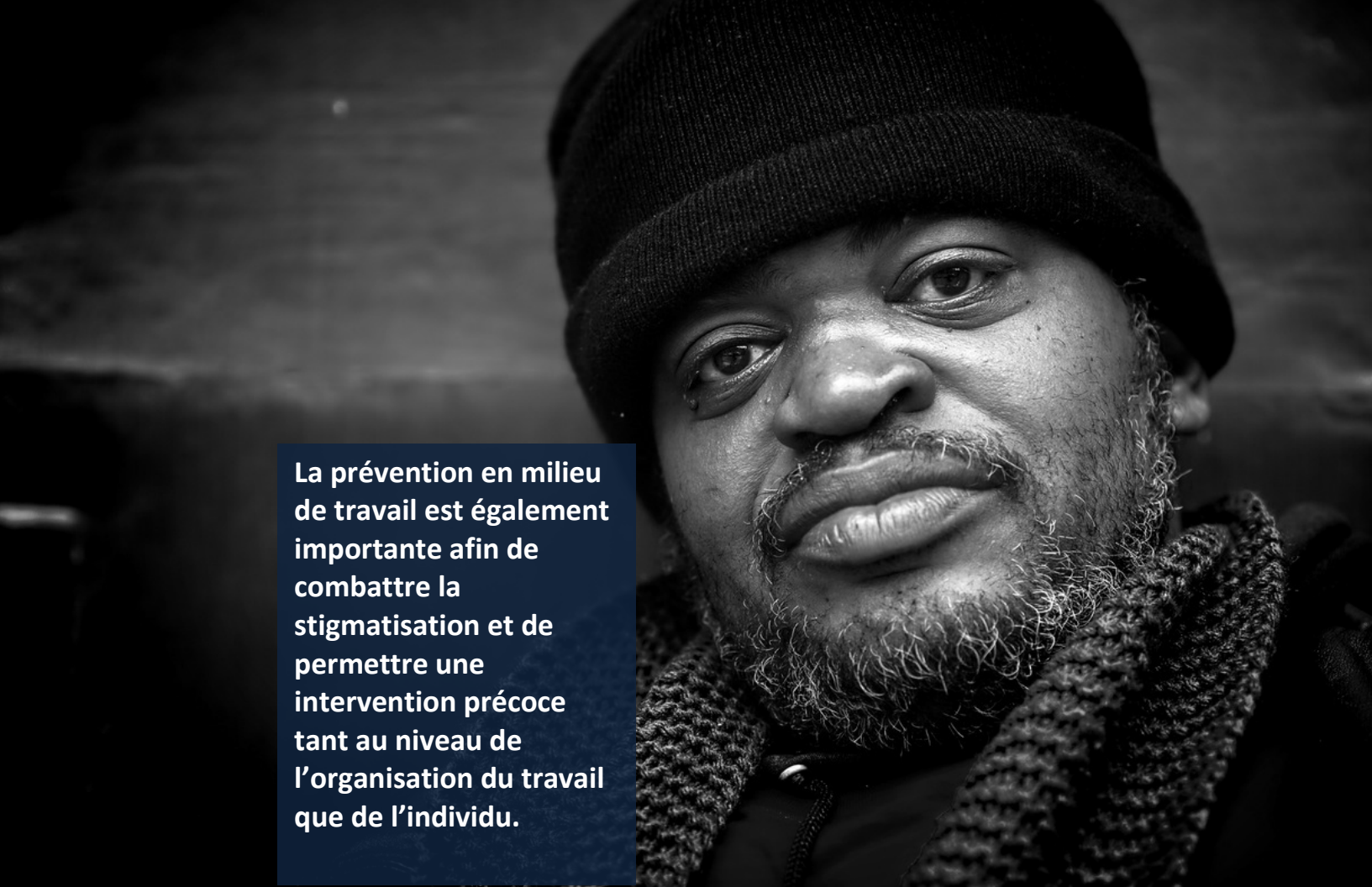
31 SANTÉ MENTALE

« *L'Employeur accepte de participer à la promotion de la sensibilisation des employés sur la santé mentale en milieu de travail.* »

« *L'Employeur convient de fournir aux employés deux (2) séances de sensibilisation à la santé mentale de l'ACSM sur la phase 1 pendant la durée de l'entente.* »

Lettre d'entente :

« *Les parties s'entendent sur ce qui suit :*
Après 90 jours de la ratification du présent accord, la Compagnie et le Syndicat conviennent conjointement d'examiner un programme couvrant la formation en santé mentale.
Une formation doit être tenue pendant la durée de l'entente incluant les superviseurs, les délégués syndicaux et les membres à travers la province. Les participants à la formation apprendront comment aborder ou diriger leurs collègues de travail qui semblent en détresse et seront familiers avec les outils qui disponibles pour se soutenir les uns les autres, eux-mêmes et leur milieu de travail.
Les coûts de cette formation seront discutés et convenus lors du choix de ladite formation. »



La prévention en milieu de travail est également importante afin de combattre la stigmatisation et de permettre une intervention précoce tant au niveau de l'organisation du travail que de l'individu.

33 SOUS-TRAITANCE

La sous-traitance met en péril les emplois de nos unités d'accréditation, divise les membres et crée des emplois moins bien rémunérés et souvent sans avantages sociaux.

Les emplois précaires et en sous-traitance sont souvent occupés par des femmes.

Nous souhaitons protéger les emplois permanents et la qualité de vie et de travail des membres. Cela aura pour effet d'assurer une pérennité et la rétention des salariés en emploi.

> *« Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur ne peut, sans l'accord du syndicat, avoir recours aux services d'un sous-traitant afin de lui faire exécuter de nouvelles tâches ou des tâches habituellement faites par les salariés de l'unité d'accréditation. »*

Maintenir l’intégrité
de l’entreprise.
Limiter le mouvement
de personnel.
Protéger les emplois.

35 ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

Tous les membres ont le droit d'être accommodés et protégés par les chartes applicables dans leur province ou territoires.

PROTECTION

37 ACCOMMODEMENT RAISONNABLE

« Tout salarié qui pense avoir droit à un accommodement raisonnable suite à ce qu'il considère être une situation discriminatoire doit, dans un délai raisonnable, en parler à son supérieur immédiat et, s'il le désire, à son permanent syndical et son délégué syndical.

L'employeur expliquera au permanent syndical ainsi qu'au délégué syndical toute situation ou circonstance où un employé pourrait nécessiter des mesures d'accommodement.

Les parties se consulteront dans les 3 semaines suivant cette explication ou la connaissance par le permanent syndical qu'un accommodement pourrait être nécessaire, afin de déterminer s'il y a discrimination et les accommodements raisonnables à apporter, y compris, dans la stricte mesure nécessaire, des aménagements et amendements à cette convention collective.

Le salarié devra collaborer à l'enquête des parties et suggérer, dans la mesure du possible, les accommodements raisonnables. En cas de désaccord de l'employeur, du permanent syndical, du délégué syndical ou du membre, l'un ou l'autre d'entre eux pourra déposer un grief à tout moment du processus et tant que le membre aura des droits de rappel, s'il est alors en mise à pied.

En cas d'accommodement raisonnable dans un nouveau poste ou par la modification ou l'ajout de nouvelles tâches à effectuer, une période de formation et une période de familiarisation suffisantes au nouveau poste ou aux nouvelles tâches devront être convenues entre l'employeur, le syndicat et la personne visée par l'accommodement. »

Possibilité de formation et d'une période de familiarisation lors d'un accommodement dans une nouvelle fonction ou un nouveau poste. Limiter le mouvement de personnel. Protéger l'emploi de la personne accommodée.

39 FERMETURE - LICENCIEMENT

Les compagnies sont des visées de plus en plus mondiales, avec des établissements d'affaires partout sur la planète. Les compagnies sont à la recherche de profits à tout prix afin de plaire aux actionnaires. Une façon rapide d'économiser et de faire plus de profits est de réduire la masse salariale de l'entreprise.

Depuis 20 ans, plusieurs fermetures d'entreprises ont eu lieu au Canada, et d'autres sont à prévoir. Les syndicats ne peuvent empêcher un employeur de cesser ou de déménager ses activités. Il y a quelques années, les fermetures d'usines et les délocalisations dans l'industrie du textile ont fait perdre des milliers d'emplois à des femmes au Canada.

Pour nos membres, il importe d'assurer une transition entre le moment de la fermeture et un nouvel emploi.

Le programme d'assurance-emploi limite le revenu maximum assurable et le nombre de semaines de prestations.

Parfois, les salariés visés ont peu de scolarité et sont peu outillés pour procéder à la recherche d'un autre emploi. La recherche d'emploi est souvent un processus difficile et la perte de salaire affecte les membres et leur famille. Il est important de prévoir des ressources pour soutenir les membres.

Selon statistiques Canada, les femmes sont plus pauvres que les hommes. La perte d'emploi crée un appauvrissement encore plus grand pour les femmes. Pire encore, est l'impact pour les familles monoparentales.

DROITS

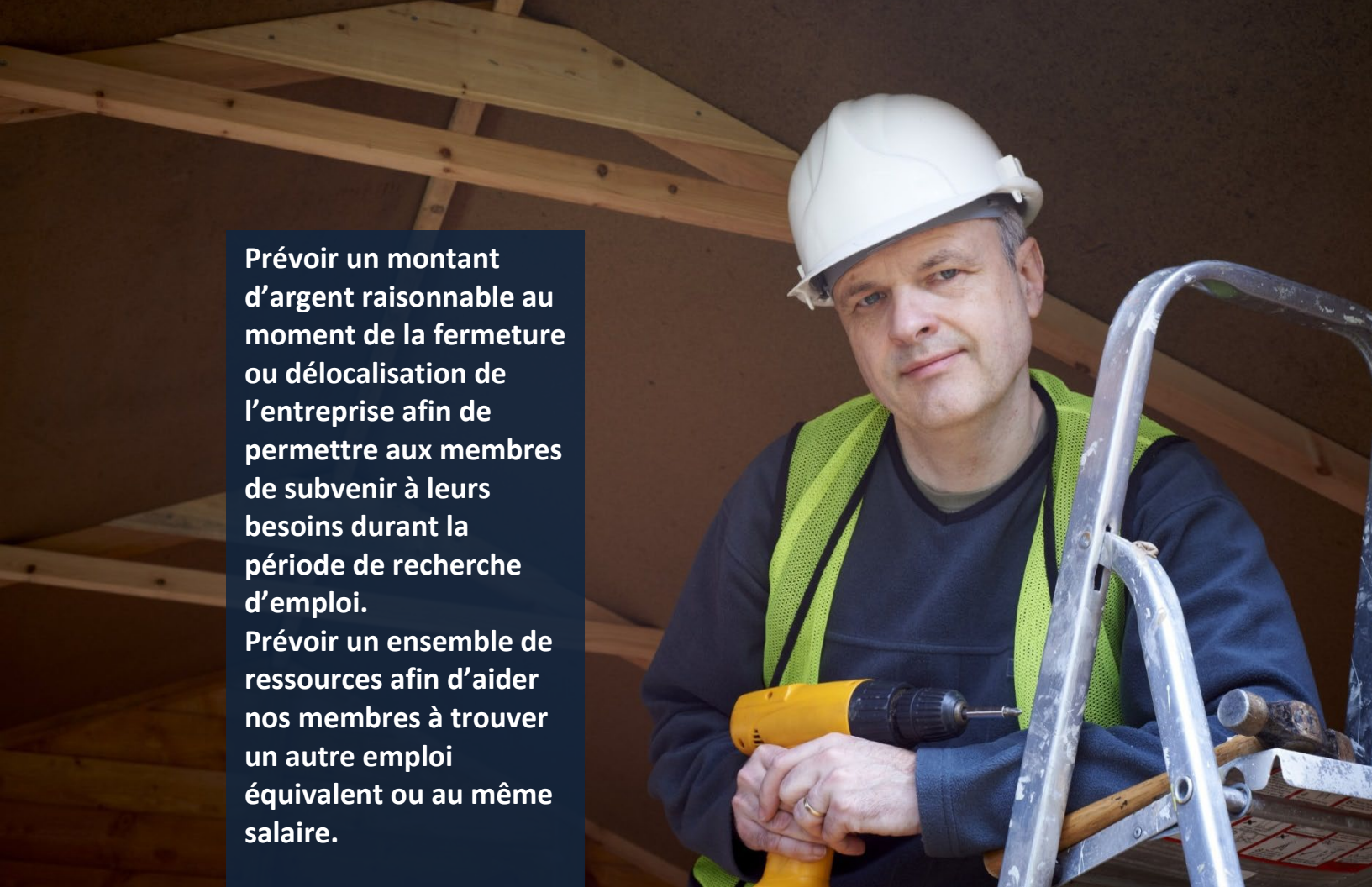
41 FERMETURE - LICENCIEMENT

« En cas de mise à pied ou de licenciement dû à une fermeture d'un département ou de l'usine, les salariés auront droit à une indemnité de licenciement de _____$ ou _____semaines par année de service.

L'employeur qui doit effectuer des mises à pied ou licenciements avise le syndicat par écrit au moins _____ semaines avant lesdits licenciements ou mises à pied.

L'employeur doit prévoir pour chacun des membres visés les services d'un comité de reclassement et de transition qui accompagnera les salariés visés dans la préparation de leur curriculum vitae et dans leur recherche d'emploi, sans perte de salaire pour le membre lors de la participation aux activités du comité ou créer un comité d'aide au reclassement en conformité avec les articles 84.0.9 et 84.01.0 de la *Loi sur les normes du travail* ou un comité mixte de planification en conformité avec le *Code du travail canadien, Partie III, Section IX Licenciements collectifs.*

Le salarié qui touche une telle indemnité ne renonce pas à ses droits de rappel prévus à la convention collective, s'il en a, et n'est pas tenu de rembourser l'indemnité de licenciement reçue pour la période écoulée entre le début de la mise à pied et le moment du retour au travail. »



Prévoir un montant d'argent raisonnable au moment de la fermeture ou délocalisation de l'entreprise afin de permettre aux membres de subvenir à leurs besoins durant la période de recherche d'emploi.

Prévoir un ensemble de ressources afin d'aider nos membres à trouver un autre emploi équivalent ou au même salaire.