



**Un milieu de travail
pour toutes et tous**

Négocier l'égalité

G

**Harcèlement
et violence**

Équilibrer vie professionnelle et vie familiale

est devenue une question essentielle pour nombre de membres du SCFP. Dans tout le Canada, quelque 70 pour cent des Canadiennes qui ont de jeunes enfants travaillent. Plus de 15 pour cent des familles avec enfants sont monoparentales et dans la majorité des cas, ces familles sont dirigées par une femme. La conciliation travail-famille peut être doublement difficile pour les membres des groupes de l'égalité. Les deux tiers des parents qui travaillent à temps complet et qui ont des enfants disent être insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle et familiale.

Près de 18 pour cent de la population canadienne a un handicap et pourtant, il n'y a presque pas de mesures d'accommodement pour leurs besoins professionnels et familiaux. Les familles qui ne répondent pas à la définition classique, à savoir un père, une mère et des enfants, sont souvent contraintes de trouver du temps pour leurs obligations familiales en utilisant leurs congés annuels ou leurs congés de maladie. Trop souvent, ces personnes sont flouées parce qu'on ne reconnaît pas leur relation. Cela représente un stress supplémentaire tout simplement parce que leur situation familiale ne correspond pas aux définitions traditionnelles.

Pour assurer l'égalité et l'équité pour toutes et tous, les sections locales doivent définir le terme « famille » dans la convention collective aussi largement que possible et, en particulier, la définition de « conjoint-conjointe » et de « parent » pour être certaines de couvrir tous les membres.

Les congés fériés qui n'entrent pas dans la tradition chrétienne d'Amérique du Nord sont souvent exclus des conventions collectives. Cela signifie que des travailleuses et travailleurs ne se voient pas reconnaître les jours de fête de leur famille là où elles et ils travaillent. Ces personnes doivent célébrer leurs fêtes sans avoir droit à un congé ou elles doivent demander des journées de vacances.

Pour les membres autochtones, la saison de la chasse et de la pêche est très importante pour leur mode de vie et leurs traditions. Nombre de membres autochtones préfèrent aussi leurs propres méthodes traditionnelles pour composer avec la maladie. Les clauses de conventions collectives peuvent leur donner la possibilité de pratiquer ces traditions.

Les sections locales doivent aussi examiner leurs régimes de congés pour s'assurer qu'ils couvrent toutes les situations familiales et personnelles. Ainsi, les personnes qui ont un handicap ou celles qui ont des enfants ayant un handicap doivent

souvent aller au-delà de cette norme. De plus, les membres transgenres ont rarement la protection nécessaire pour satisfaire leurs besoins.

Le gouvernement fédéral, avec le régime d'assurance-emploi (AE), permet maintenant aux travailleuses et travailleurs de prendre six semaines de congé, appelé congé de compassion, pour prendre soin d'un membre de la famille qui est gravement malade. (Voir l'Annexe I à la fin de la section F2.)

Les syndicats et les groupes de justice sociale font pression sur les gouvernements afin qu'ils améliorent ces dispositions. Les sections locales devraient garder l'œil ouvert pour les changements.

Ressources :

Trousse pour les Autochtones, SCFP.

Transphobie : un enjeu syndical, SCFP, fiche d'information.

Trousse sur les droits des Autochtones, CTC.

Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives canadiennes, DRHC, mars 2001, site Web :

<http://labour-travail.hrhc-drhc.gc.ca/travailvie/welcome-fr.cfm>

La carte routière de l'AE AC : Comment naviguer dans le régime d'assurance-chômage, SCFP, Outil de travail, Service de recherche.

Légendes pour la liste de vérification qui suit :

(AE) Assurance-emploi

(RH) Ressources humaines

(VIH / SIDA) Virus de l'immunodéficience humaine /
Syndrome d'immunodéficience acquis

(CEPE) Centre d'éducation de la petite enfance

(RPC) Régime de pensions du Canada

(REER) Régime enregistré d'épargne-retraite

Ressource pour la liste de vérification qui suit :

Alice de Wolff, *Négocier pour le travail et pour la vie*, 2003.

Créer un équilibre travail-vie

ÉVÉNEMENT VIE / TRAVAIL	AIDE FINANCIÈRE ET ASSURANCE	PROGRAMMES ET SERVICES	CONTRÔLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	POLITIQUE PUBLIQUE DE SOUTIEN
<p>Nouvel emploi / Tout le personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les prestations sont offertes à tout le personnel, y compris le personnel à temps partiel et le personnel contractuel • Assurance-maladie, assurance pour soins dentaires et oculaires • Assurance-invalidité de courte et de longue durée • Pension ou cotisation au régime de retraite • Assurance-vie pour les travailleuses et travailleurs, conjointes ou conjoints et les personnes à charge • Programme syndical d'aide aux employés sans but lucratif, pour les employés dans les petits lieux de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme mixte d'équilibre travail-vie • Centre de culture physique • Cafétéria saine • Cliniques médicales et dentaires sans but lucratif, dirigées par le syndicat • Évaluation du risque pour la santé • Programmes sur le VIH / SIDA • Programme pour cesser de fumer • Large définition des responsabilités familiales des travailleuses et travailleurs : y compris les partenaires de même sexe, les membres de la famille, etc. • Structure du travail afin que la charge de travail soit raisonnable et que les travailleuses et travailleurs puissent se concentrer sur leurs tâches spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Congés fériés et annuels payés • Congé de maladie payé • Congé pour invalidité de courte et de longue durée • Congé de compassion • Congés personnels (c.-à.-d. travail bénévole, maladie d'une ou d'un ami, etc.) • Heures supplémentaires obligatoires limitées • Journées de travail sur appel limitées • Partage d'emploi • Congé payé pour travail bénévole • Don de la banque de congés (de la part de collègues de travail et des personnes qui quittent le lieu de travail) • Congé pour activités syndicales et d'études payé pour les travailleuses et travailleurs afin qu'elles et ils développent leurs compétences pour lutter pour ces mesures 	<ul style="list-style-type: none"> • Soins de santé publics de qualité et accessibles • Soins à domicile publics de qualité et abordables • Programme d'assurance-médicaments pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens • Normes d'emploi / normes du travail minimales qui assurent que les soins font partie des protections de la loi pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Les principaux changements sont des salaires minimums plus élevés, des congés de maladie payés, des heures réduites, des vacances plus longues 	
<p>Déménagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais de déménagement d'un ménage • Voyage avec la ou le partenaire vers un nouveau lieu, relativement à l'hébergement, aux écoles, etc. • Toute perte pour la vente de la maison et couverture des honoraires immobiliers, d'avocat 	<ul style="list-style-type: none"> • Déménagement de la conjointe ou du conjoint et des personnes à charge • Aide à la recherche d'emploi pour la conjointe ou le conjoint • Limites de distance pour tout déménagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé pour déménagement payé, y compris la recherche d'une maison, la recherche d'une école, l'emballage et le déménagement, pour la personne membre et la conjointe ou le conjoint de cette personne membre 		

ÉVÉNEMENT VIE / TRAVAIL	AIDE FINANCIÈRE ET ASSURANCE	PROGRAMMES ET SERVICES	CONTRÔLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	POLITIQUE PUBLIQUE DE SOUTIEN
Licenciement	<ul style="list-style-type: none"> Maintien des prestations pour une période précise 		<ul style="list-style-type: none"> Pas d'heures supplémentaires dans des situations où les membres sont licenciés 	<ul style="list-style-type: none"> Plus grande admissibilité à l'AE, et prestations plus élevées Prestations d'AE, plus élevées pour les travailleuses et travailleurs qui ont des personnes à charge
Union conjugale	<ul style="list-style-type: none"> Prestations à la conjointe ou au conjoint incluses Conjointe ou conjoint nommé comme bénéficiaire sur la police d'assurance maladie, dans le régime de retraite et la police d'assurance-vie La conjointe ou le conjoint prend une assurance-vie personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Déménagement de la ou du partenaire Aide à la recherche d'emploi pour la ou le partenaire Déménagement du ménage Appels interurbains à la ou au partenaire lorsque la travailleuse ou le travailleur voyage ou est réaffecté temporairement 	<ul style="list-style-type: none"> Congé payé à la conjointe ou au conjoint pour activité syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaissance du mariage entre partenaires de même sexe Protection des droits de la personne
Nouveaux parents : grossesse, naissance et adoption	<ul style="list-style-type: none"> Salaires complémentaires pendant un congé de maternité, d'adoption et un congé parental Paye aux parents qui ne sont pas admissibles à un congé de maternité, d'adoption et à un congé parental financé par l'AE Protection pour : <ol style="list-style-type: none"> Les procédures de reproduction Les soins prénatals et postnatals, les frais hospitaliers supplémentaires Les soins de longue durée, les soins à domicile et les appareils 	<ul style="list-style-type: none"> Cours prénatals Informations du directeur des RH ou des avantages sociaux Réaffectation pendant les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux Pendant la grossesse : quarts de travail privilégiés et réaffectation afin d'éviter tout travail dangereux 	<ul style="list-style-type: none"> Congé / adaptation de l'horaire pour des procédures de reproduction Congé de maternité payé Congé parental et congé d'adoption payé Semaine de travail réduite pendant et après la grossesse Congé de maternité, d'adoption et congé parental prolongé dans les cas où il y a des complications médicales Négociation du travail à domicile Heures réduites volontairement après un congé de maternité ou un congé parental 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des prestations d'AE à 100 % du salaire Congé parental prolongé pour les parents seuls chefs de famille Établissement d'un congé pour éducation des enfants. Étendre ce congé accessible aux parents d'un enfant ayant un handicap

CLAUSES

Section locale 2424 du SCFP (Association du personnel de soutien) et Université Carleton, Ottawa

48.03 Harcèlement personnel

Le harcèlement signifie s'engager dans la voie de commentaires ou d'une conduite vexatoire qui est connu ou qui est censé être raisonnablement reconnu comme étant importun. Le harcèlement peut être psychologique ou physique ou ce peut être une combinaison des deux. Le harcèlement consiste en tout comportement, délibéré ou négligent, qui prive les individus de leur dignité et respect, qui est offensant, gênant ou humiliant pour l'individu et qui affecte négativement l'environnement de travail.

Section locale 500 du SCFP et Ville de Winnipeg

Article 3 – Milieu de travail respectueux

3-1 La Ville et le Syndicat affirment conjointement que toute personne employée du service municipal aura droit à un milieu de travail respectueux. Dans cet environnement, il n'y aura pas de comportements comme la discrimination, le harcèlement, des conflits de travail perturbateurs et toute conduite irrespectueuse. Le principe du traitement équitable est un principe fondamental et tant la Ville que le Syndicat ne toléreront aucun comportement inapproprié de la part de toute personne qui nuirait à la dignité et au bien-être d'une personne employée ou qui minerait les relations de travail et la productivité. De plus, les parties conviennent qu'un milieu de travail respectueux inclut un milieu exempt de tout danger tel que défini dans la *Loi sur la santé et la sécurité au travail du Manitoba*.

3-2 Définitions

Bien que l'on puisse définir un comportement irrespectueux, un conflit de travail perturbateur et le harcèlement, ils se chevauchent en pratique. Les définitions qui suivent, bien qu'elles ne soient pas toutes inclusives, ont été conçues pour accommoder les différents types de problèmes qui peuvent survenir.

- a) Un comportement irrespectueux est un comportement inadéquat qui est malvenu et inapproprié au travail. Cela peut survenir une fois ou persister dans le temps. Il peut inclure :
- des commentaires bruts et des jurons ainsi que le fait de répandre des rumeurs non fondées ou mal informées qui nuisent à la réputation des gens;
 - des actions qui envahissent la vie privée ou la propriété personnelle ou des gestes importuns;
 - l'étalage ou la distribution de matériel imprimé ou électronique offensant.
- b) Un conflit de travail perturbateur est défini comme un conflit continu ou la rupture des communications entre deux ou plusieurs individus qui ont un effet sur leur capacité de travailler productivement et de manière coopérative au travail.
- c) Le harcèlement est tout comportement qui abaisse, humilie ou gêne une personne, et qu'une personne raisonnable devrait savoir qu'il est importun. Il comprend :
- les agressions verbales;
 - des actions comme les attouchements ou pousser quelqu'un;
 - des commentaires comme des blagues et le dénigrement;
 - des étalages d'affiches et de caricatures;
 - des abus de pouvoir comme les menaces ou la coercition.
- Ce peut être un seul incident ou cela peut persister dans le temps.
- d) Le *Code des droits de la personne du Manitoba* interdit le harcèlement et la discrimination lié aux caractéristiques suivantes : les antécédents, la race, l'origine ethnique ou nationale, la nationalité, les croyances politiques, la religion, la situation familiale, le sexe, y compris la grossesse, l'âge, la situation conjugale, l'orientation sexuelle, la source de revenu, le handicap physique ou mental.

Les parties conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination ni de harcèlement tel que défini dans le *Code des droits de la personne du Manitoba*. De plus les parties conviennent qu'il n'y aura pas de discrimination ni de harcèlement sur la base du lieu de résidence ou de l'adhésion au Syndicat ou des activités syndicales.

- 3-3 Si on ne respecte pas l'article sur un lieu de travail respectueux, le processus décrit dans la Lettre d'entente au sujet d'un milieu de travail respectueux s'appliquera.

Section locale 500 du SCFP et la Ville de Winnipeg (Lettre d'entente)

Milieu de travail respectueux

1. Introduction

Compte tenu des principes d'un milieu de travail respectueux, tel que décrit à l'article 3, les problèmes seront traités rapidement et exhaustivement. En tout temps, toute personne aura le droit d'être représentée par le Syndicat. Les personnes ont le droit, en tout temps, de présenter un grief en vertu de l'article 31 ou de déposer une plainte à la Commission des droits de la personne du Manitoba.

2. Processus

Si l'article 3 – Milieu de travail respectueux a été violé, la procédure suivante s'appliquera :

Directement à l'Étape 3

Selon la nature de l'incident, l'Employeur ou le Syndicat a le droit de procéder directement à l'Étape 3. Toutes les questions concernant la violence procéderont directement à l'Étape 3. La plupart des autres situations commenceront à l'Étape 1.

Étape 1 – Régler le problème par vous-même

Compte tenu des principes d'un milieu de travail respectueux, essayez de régler le problème directement avec l'autre partie en :

- discutant de la question avec l'autre partie en temps utile;
- discutant du problème avec eux, ouvertement, afin de régler le problème;
- leur demandant de cesser leur comportement offensant.

Si vous voulez du soutien ou de l'aide pour approcher la personne, vous pouvez consulter votre superviseur, votre délégué syndical, un collègue de travail ou le représentant des ressources humaines du service, homme ou femme.

Si la question implique votre superviseur immédiat, vous pouvez communiquer avec le représentant des ressources humaines du service ou votre représentant syndical, homme ou femme. Les discussions ou règlements à cette étape-ci sont considérés comme « étant sans préjudice » pour l'une ou l'autre partie et ne serviront pas aux parties lors des étapes subséquentes de ce processus ou dans toute autre procédure en vertu de l'article 3.

Si pour une raison quelconque vous ne pouvez approcher les autres, ou si après les avoir approchés, vous estimez que le problème n'a pas été réglé, alors procédez à l'Étape 2.

Étape 2 – Régler le problème

Rapportez le problème à votre superviseur immédiat. Vous pouvez demander l'aide de la représentante ou du représentant syndical si vous le souhaitez. Dès que possible, le superviseur fera une évaluation et tentera de régler la question de manière éducative. Si le problème n'est pas réglé, passez à l'Étape 3.

Étape 3 – Règlement du problème

Le superviseur immédiat, la représentante ou le représentant syndical ou la personne employée rapportera le problème au directeur ou à la personne désignée. Le directeur ou la personne désignée, en collaborations avec la représentante ou le représentant des ressources humaines du service ou la personne désignée tentera de régler le problème. S'il n'y a pas de règlement satisfaisant à cette étape, les individus peuvent exercer leurs droits en vertu de l'article 31 – Griefs.

3. Communication et suivi

L'Employeur informera toutes les parties du progrès de la question pendant les étapes de règlement. Une fois la question réglée, l'Employeur en avisera les parties dès que possible et fera rapidement un suivi avec les mesures requises pour rétablir et maintenir un milieu de travail respectueux.

4. Plainte malicieuse ou vexatoire

Quiconque dépose une plainte malicieuse ou vexatoire en vertu de l'article 3 peut être sujet à une mesure disciplinaire.

5. Examen

La Ville et le Syndicat s'entendent pour se rencontrer au moins deux fois par années pour examiner la viabilité de l'article 3 et de cette Lettre d'entente. Si les deux parties sont d'accord, des changements peuvent être faits à cette Lettre d'entente avant la date d'expiration de la convention collective.

Section locale 79, Unité du personnel des loisirs, et Ville de Toronto

Lettre d'intention sur la violence conjugale

Les parties reconnaissent que la violence conjugale est un problème social d'importance qui affecte la santé et le bien-être des personnes à l'emploi de la Ville. Les parties acceptent de se rencontrer dans les trois (3) mois suivant la signature de l'Entente de principe pour établir et mettre en œuvre un programme conjoint pour accommoder les personnes victimes de violence conjugale.

Section locale 379 du SCFP et Conseil d'administration, District 41, Burnaby, C.-B.

Travail solitaire

4e) Lorsqu'une école compte deux (2) personnes employées ou plus qui travaillent à la fin du quart de l'après-midi ou le quart de nuit, il sera obligatoire qu'il y ait au moins deux (2) personnes employées qui fassent des heures supplémentaires après 20 heures.

23(5) Secrétaires travaillant seules

Pendant les mois de juillet et d'août, les secrétaires des écoles secondaires ne seront pas obligées de travailler seules dans les édifices.

Section locale 416 du SCFP et Bibliothèque publique de Toronto

31.07 Aucune personne employée dans une succursale ne travaillera seule pendant les heures d'accueil.

Section locale 108 du SCFP, Syndicat des travailleuses et travailleurs municipaux de Halifax et Municipalité régionale de Halifax

Article 11 – Santé et sécurité au travail

11.10 Définition de la violence

La « violence » signifie une conduite tentative, menaçante ou réelle d'une personne qui met en danger la santé et la sécurité d'une personne employée et qui comprend une déclaration de menaces ou un comportement menaçant qui donne à une personne employée un motif raisonnable de croire que celle-ci risque d'être blessée.

11.11 Politiques et procédures contre la violence

L'Employeur accepte d'élaborer des politiques et des procédures pour traiter de la violence au travail. Les politiques traiteront de la prévention de la violence, de la gestion des situations violentes et de la prestation des ressources, y compris une aide légale, si nécessaire, et du soutien donné aux personnes employées victimes de violence. Les politiques et procédures feront partie de la politique sur la santé et la sécurité des personnes employées et des copies écrites seront données à chaque personne employée.

Les politiques et procédures incluront ce qui suit mais sans s'y limiter :

- 1) donner de l'information suffisante sur le comportement violent antérieur à l'égard des personnes employées;
- 2) des arrangements adéquats pour faire enquête sur des cas de violence ou d'agression contre les personnes employées;
- 3) des dispositions pour que les comités de santé et de sécurité syndicaux-patronaux examinent l'efficacité des politiques contre la violence.

11.12 Mesures et procédures pour prévenir la violence à l'égard des personnes employées

Dans tous les cas où les personnes employées ou le Syndicat identifient un risque de violence pour le personnel, l'Employeur établira et maintiendra des mesures et des procédures pour réduire la possibilité d'incidents au niveau le plus bas possible. Il est entendu que les mesures et procédures s'ajoutent au Programme de formation sur la violence et ne le remplace pas. En élaborant des mesures et procédures pour prévenir la violence, la priorité sera donnée aux

options comme la reconception des emplois, les niveaux de dotation en personnel suffisants et l'amélioration de l'environnement de travail avant de penser à ajouter de la protection personnelle ou des alarmes.

11.13 Fonction du Comité de santé et de sécurité syndical-patronal

Tous les incidents concernant une agression ou la violence seront portés à l'attention du Comité de santé et de sécurité au travail. L'Employeur accepte que le Comité de santé et de sécurité au travail examine toutes les questions liées à la violence faite au personnel, y compris ce qui suit mais sans s'y limiter :

1. recommander une Politique sur la violence au travail;
2. recommander des mesures et procédures pour prévenir la violence contre le personnel et par le personnel;
3. recevoir et examiner les rapports d'incidents violents;
4. recommander et mettre en œuvre des programmes de formation sur la violence.

11.14 Formation

L'Employeur accepte de fournir une formation et de l'information sur la prévention de la violence à toutes les personnes employées qui sont en contact avec des personnes possiblement agressives. Le programme de formation, lorsque pratique, inclura les possibilités de participation par les formatrices et formateurs syndicaux. Toutes les personnes employées qui travaillent dans des secteurs où il y a un risque de violence suivront un cours qui inclura mais qui ne se limitera pas aux points suivants :

- causes de la violence;
- facteurs qui entraînent la violence;
- reconnaissance des signes avertisseurs;
- prévention de l'escalade;
- contrôle et désamorçage des situations agressives;
- détails de la politique, des mesures et des procédures patronales pour traiter de la violence et disponibilité de conseils juridiques et de services de consultation de soutien.

L'Employeur accepte de fournir du temps et des ressources adéquates pour cette formation. L'Employeur paiera à chaque personne employée son salaire tel que prévu à la convention collective alors qu'elle suit une telle formation ou toute formation subséquente.

11.15 Services de soutien et de consultation

L'Employeur et le Syndicat reconnaissent que lorsque des mesures préventives ont omis de prévenir tout incident violent, des services de consultation et de soutien doivent être fournis pour aider les victimes à se remettre de tels incidents.

11.16 Poursuites intentées

L'Employeur reconnaît que lorsqu'une personne employée est menacée ou agressée au travail, il est approprié et important d'intenter des poursuites contre l'agresseur. Dans les cas où la police n'est pas prête à intenter des poursuites contre l'agresseur ou les agresseurs, l'Employeur accepte de réfléchir sérieusement à la possibilité d'une poursuite privée. Si l'Employeur décide que c'est impossible, il donnera les raisons par écrit au Syndicat.

11.17 Systèmes d'alarme et de téléavertisseurs

L'Employeur accepte que dans tous les cas où il y a un besoin reconnu de sécurité personnelle, l'Employeur fournira des systèmes d'alarmes ou de téléavertisseurs qui permettront d'obtenir une aide immédiate. L'Employeur sera responsable de l'entretien régulier, des réparations et des tests périodiques du système d'alarme ou de téléavertisseur. Toutes les personnes employées recevront une formation sur l'utilisation et l'entretien raisonnable de tels systèmes.

11.18 Pas de discrimination ni de congédiement

L'Employeur reconnaît qu'il n'y aura pas de discrimination exercée ou pratiquée eu égard à toute personne employée qui est victime d'un incident violent survenant dans le cadre du travail qui lui a été assigné.