



LES TCA-QUÉBEC ET VOUS

Vos droits et avantages
à joindre les rangs
de notre syndicat

TCA

QUÉBEC



QUESTIONS ET RÉPONSES À PROPOS DES TCA

Lorsqu'on doit décider de joindre ou non les rangs d'un syndicat, il importe d'appuyer sa décision sur des faits, car souvent, des rumeurs circulent, et plusieurs d'entre elles sont fausses. Dans ce document, nous répondons à certaines des questions que les gens posent le plus souvent durant les campagnes syndicales de recrutement.

1 QU'EST-CE QUE LE SYNDICAT DES TCA?

Le syndicat des TCA est un syndicat canadien qui regroupe plus de 238 000 travailleuses et travailleurs d'un océan à l'autre. Nous représentons des travailleuses et travailleurs employés par des entreprises comme GM, Ford et Chrysler, les Lignes aériennes Canadien, Air Canada, Pratt & Whitney Canada Inc., Marconi, E.M.S. Technologies, l'industrie ferroviaire, C.N., C.P., VIA, plusieurs concessionnaires automobiles, le Casino de Windsor ainsi qu'un grand nombre d'entreprises des secteurs de l'hôtellerie, de la restauration et de la vente en gros et au détail. Nous comptons à l'heure actuelle plus de 1 400 conventions collectives conclues avec un large éventail d'employeurs.

Le syndicat des Travailleurs et travailleuses canadiens de l'automobile a été fondé en 1985, lorsque les membres canadiens du syndicat américain des Travailleurs unis de l'automobile ont choisi de mettre sur pied leur propre syndicat sous contrôle canadien. L'effectif de notre syndicat a grandement augmenté depuis ce temps, pour passer de 146 000 à 238 000 membres à l'heure actuelle. D'un bout à l'autre du Canada, notre syndicat s'est mérité le respect non seulement des travailleuses et travailleurs, mais aussi du mouvement syndical. Cette reconnaissance s'est traduite par la conclusion de plusieurs fusions avec d'autres syndicats qui, en se joignant à nous, nous ont permis de recruter plusieurs nouvelles unités et de continuer à bâtir un syndicat véritablement national.

2 QUELLE EST LA PRINCIPALE RAISON POUR JOINDRE LES RANGS D'UN SYNDICAT?

La sécurité d'emploi. Dans un lieu de travail syndiqué, vous savez que plus vous travaillez, plus votre sécurité d'emploi augmente. Vous savez que toutes les années de service consacrées à l'employeur signifient quelque chose. Dans un lieu de travail non syndiqué, l'ancienneté ne compte pas. Vous pouvez être remplacé n'importe quand, pour n'importe quelle raison, par le premier venu.

3 *QUELS SONT LES AUTRES AVANTAGES À JOINDRE LES RANGS D'UN SYNDICAT?*

Avec un syndicat, les droits et avantages qui vous reviennent comme travailleuse ou travailleur sont écrits noir sur blanc. Le syndicat vous offre la chance d'obtenir la part qui vous revient des profits que vous avez contribué à générer, en négociant votre salaire et votre série d'avantages sociaux. Une procédure de règlement des griefs est à votre disposition pour faire droit à vos plaintes. Des représentantes et représentants syndicaux peuvent vous aider à régler vos problèmes de travail, bien entendu; mais en outre, le syndicat peut vous aider à régler vos problèmes en matière d'indemnisation des accidents du travail, d'assurance-emploi, de régimes de retraite, etc.

En vous regroupant ensemble comme membres d'un syndicat, vous et vos collègues serez plus à même d'équilibrer les pouvoirs qui, pour l'heure, reposent entièrement dans les mains de l'employeur. Notre syndicat pourra mettre en place la structure adéquate requise pour un important lieu de travail.

4 *COMMENT SE NÉGOCIE UNE CONVENTION?*

Dans la plupart des cas, nous négocions une convention distincte avec chaque employeur. Nous essayons souvent d'harmoniser les conventions collectives qui régissent des lieux de travail similaires; cependant, il n'existe aucune "convention générale" à laquelle vous devez vous plier. La première étape des négociations consiste à rassembler vos demandes, ce qui se fait par l'entremise de rencontres auxquelles tous les membres peuvent assister, et au cours desquelles les demandes sont mises au point avec l'aide de votre représentante ou représentant syndical. Ensuite, une assemblée est convoquée à l'intention de l'ensemble des membres, où vous êtes appelé à voter l'acceptation ou le rejet des demandes et à élire les membres d'un comité de négociation parmi vos collègues. Une fois les négociations entamées, d'autres assemblées ont lieu, au cours desquelles vous pouvez être amené à vous prononcer sur les offres de l'employeur. Vous avez le dernier mot pour décider si la convention proposée est acceptable ou non.

5 *QUE CONTIENT UNE CONVENTION COLLECTIVE TYPE?*

Votre convention prévoira un taux de salaire pour chaque emploi. Elle peut contenir un système de progression des taux de salaire sur la base de l'expérience. La convention prévoira la protection de l'ancienneté, de sorte que plus vous travaillerez à cet endroit, plus votre sécurité d'emploi sera grande. Une procédure de règlement des griefs sera également prévue afin que vous puissiez contester les sanctions disciplinaires

VOTRE DROIT LÉGAL D'ADHÉRER AUX TCA

Code du travail du Québec

1 DROITS DES EMPLOYÉS

L'article 3 garantit que « tout salarié a droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de cette association, à ses activités et à son administration ».

2 PRATIQUES DÉLOYALES DE TRAVAIL

L'article 12 prévoit qu'« aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer ».

L'article 13 prévoit que « nul ne doit user d'intimidation ou de menaces pour amener quiconque à devenir membre, à s'abstenir de devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association de salariés ou d'employeurs ».

L'article 14 interdit la discrimination en précisant :

«Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code. »

3 MAINTIEN DES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'article 59 interdit à l'employeur de modifier les conditions de travail pendant les négociations :

« À compter du dépôt d'une requête en accréditation et tant que le droit au lock-out ou à la grève n'est pas exercé ou qu'une sentence arbitrale n'est pas intervenue, un employeur ne doit pas modifier les conditions de travail de ses salariés sans le consentement écrit de chaque association requérante et, le cas échéant, de l'association accréditée.

« Il en est de même à compter de l'expiration de la convention collective ».

4 OBLIGATION DE NÉGOCIER

En vertu de l'article 53, l'employeur doit négocier « avec diligence et bonne foi » en vue de conclure une convention collective.

5 VOTRE DÉCISION EST CONFIDENTIELLE

L'article 36 garantit que votre décision de joindre le syndicat demeure strictement confidentielle :

« L'appartenance d'une personne à une association de salariés ne doit être révélée par quiconque au cours de la procédure d'accréditation ou de révocation d'accréditation sauf au commissaire général du travail, au commissaire général adjoint du travail, au commissaire du travail, à l'agent d'accréditation ou au juge d'un tribunal saisi d'un recours prévu au titre VI du livre V du Code de procédure civile (chapitre C-25) relatif à une accréditation. Ces personnes sont tenues au secret. »

CE QUE L'EMPLOYEUR VOUS DIRA

En vertu de nos lois du travail, l'employeur a le droit d'exprimer ses opinions, tant et aussi longtemps que cela ne constitue pas une pratique déloyale de travail. Il arrive fréquemment que l'employeur écrive une lettre à ses employés avant la prise d'un vote. La plupart du temps, les lettres de ce genre contiennent à peu près les mêmes formules qui sont très trompeuses.

Voici quelques exemples, tirés de lettres véritables provenant d'employeurs :

① *CE QU'ILS DISENT :*

« En ce moment même, vous avez le droit légal de négocier directement avec nous des changements et des améliorations aux conditions de travail. Quand le syndicat sera accrédité comme agent de négociation, vous perdrez ce droit légal. »

LES FAITS :

Sans syndicat, vous n'avez aucun droit légal de négocier avec l'employeur. Et en l'absence de contrat légal, l'employeur peut reprendre, n'importe quand, tout ce qu'il vous a donné auparavant.

② *CE QU'ILS DISENT :*

« La syndicalisation n'améliorera pas la sécurité d'emploi. »

LES FAITS :

Les syndicats améliorent toujours la sécurité d'emploi, car la seule façon d'assurer des droits d'ancienneté efficaces, c'est par le biais d'une convention collective. Si vous êtes syndiqué, vous augmentez votre sécurité d'emploi tout en travaillant pour l'employeur. Sans syndicat, la sécurité d'emploi n'existe tout simplement pas. Vous pouvez à tout moment être congédié ou mis à pied, pour être remplacé par le premier venu.

③ *CE QU'ILS DISENT :*

« Rien ne garantit que le syndicat puisse améliorer vos salaires ou vos avantages. »

LES FAITS :

Au fil des années, notre syndicat a recruté de nombreux lieux de travail non syndiqués. Nos conventions contiennent des améliorations au titre des salaires, des avantages et des conditions de travail. Les études

menées au Canada et aux États-Unis ont prouvé à maintes reprises que les travailleuses et travailleurs syndiqués ont de meilleurs salaires et avantages sociaux que les non-syndiqués.

4 *CE QU'ILS DISENT :*

« ...vous bénéficiez déjà de la protection d'un contrat en tant qu'employé de notre compagnie... »

LES FAITS :

Dans un milieu de travail non syndiqué, vous n'avez *pas* de contrat légal avec l'employeur. La seule protection que vous avez, et qui vous est conférée par la *Loi sur les normes de travail*, c'est le droit de recevoir le salaire minimum, une paye de vacances, etc. Vous êtes obligé de déposer une plainte si l'employeur contrevient à la *Loi*.

5 *CE QU'ILS DISENT :*

« Chez ..., votre emploi ne peut prendre fin que pour une cause juste ou sur remise d'un avis raisonnable. »

LES FAITS :

L'employeur peut en tout temps imposer des sanctions et congédier ses employés non syndiqués, pour n'importe quelle raison – et même sans raison. Du point de vue légal, les seules exceptions notables ont trait au fait que l'employeur n'a pas le droit d'imposer des mesures disciplinaires ou de congédier pour activités syndicales, ou encore pour des motifs fondés sur la race, le sexe ou autres types de discrimination prévus par les lois sur les droits et libertés de la personne. En outre, suite aux récents changements apportés à la loi sur l'assurance-emploi, si l'employeur vous congédie, vous perdez non seulement votre emploi, mais vous risquez en outre de perdre votre droit aux prestations d'AE !

Ce ne sont là que quelques-unes des fausses déclarations faites par les employeurs pour essayer d'influencer votre opinion à propos du syndicat. Il en existe beaucoup d'autres. C'est pour cette raison qu'il importe de baser votre décision sur des faits, et non sur des tactiques d'intimidation.

C'est de votre avenir dont il s'agit

FERMETURES DE LIEUX DE TRAVAIL

Voilà bien la rumeur la plus fréquente que les employeurs font courir lorsque leurs employés tentent de se syndiquer : le lieu de travail va fermer si un syndicat s'installe dans la place. Cette tactique d'intimidation se répète dans la plupart des campagnes de syndicalisation. La présente section couvre trois sujets :

- i) *Quels sont les faits à propos des fermetures de lieux de travail ?*
- ii) *Que dit la loi à ce sujet ?*
- iii) *Quelle est la meilleure défense contre les fermetures de lieux de travail ?*

1 LES FAITS

Dans notre société, les fermetures de lieux de travail sont une réalité avec laquelle il faut composer. L'employeur a le droit de fermer un lieu de travail pour des raisons d'affaires. Souvent, des compagnies-mères américaines ferment des lieux de travail en raison d'une surcapacité ou pour déménager la production à un autre endroit. Les fermetures touchent *autant* les lieux de travail syndiqués que les non-syndiqués. La plupart du temps, la fermeture n'a rien à voir avec le syndicat. Habituellement, l'employeur prend la décision de fermer parce qu'il éprouve des difficultés financières sérieuses, ou parce qu'il est persuadé d'être en mesure de faire plus d'argent ailleurs.

Les fermetures de lieux de travail ne profitent à personne. En tant que syndicat, nous avons été confrontés à la possibilité que les lieux de travail ferment. Dans certains cas où l'employeur éprouvait des difficultés financières réelles et qu'il s'en est ouvert au syndicat, *nous avons été en mesure d'empêcher la fermeture du lieu de travail* en prenant cette réalité en compte dans le cadre des négociations collectives. Dans chaque lieu de travail, ce sont les travailleuses et travailleurs (et non leur syndicat) qui décident.

2 LA LOI

L'employeur contrevient à la loi lorsqu'il menace de fermer le lieu de travail si un syndicat s'installe. Les articles 12, 13 et 14 du *Code du travail du Québec* stipulent qu'il est illégal que l'employeur cherche à menacer ou à intimider une travailleuse ou un travailleur qui envisage d'adhérer à un syndicat.

L'employeur contrevient aussi à la loi s'il décide de fermer le lieu de travail parce que les employés joignent les rangs d'un syndicat. Ce faisant, il viole les articles 12, 13 et 14 du *Code*.

③ C'EST PLUS DIFFICILE DE FERMER UN LIEU DE TRAVAIL EN PRÉSENCE D'UN SYNDICAT

Du point de vue de l'employeur, c'est moins coûteux de fermer un lieu de travail non syndiqué qu'un lieu de travail syndiqué. Pourquoi ? Parce que la plupart des conventions collectives de travail obligent l'employeur à verser des indemnités de départ à tous les employés au moment de la fermeture. Dans un lieu de travail non syndiqué, l'employeur peut éviter tous ces coûts simplement en remettant un avis de fermeture.

Ces dernières années, nos membres ont porté la question de l'indemnité de départ parmi les principales priorités de négociation, pour une raison bien simple : nous voulons qu'il soit aussi coûteux que possible pour l'employeur de fermer. Plus la fermeture coûte cher à l'employeur, moins il est probable qu'il ferme.

Bien que les employeurs recourent souvent à la menace de fermeture, il reste que la plupart des entreprises s'installent ici parce qu'elles y font de bonnes affaires. Il est peu probable qu'elles encourrent les frais d'un déménagement simplement parce qu'un syndicat s'installe, bien que cela ne les empêche pas de répandre des rumeurs alarmistes de ce genre. La plupart des employeurs s'assoient avec le syndicat et négocient une convention qui leur permettra de poursuivre leur exploitation et de réaliser des profits. Dans presque tous les cas, nous parvenons à nous entendre sur une convention. Par conséquent, ne vous laissez pas intimider par les menaces de fermeture d'usine. En appuyant le syndicat et en demeurant solidaires de vos collègues, vous bénéficierez d'une *plus grande* sécurité d'emploi que maintenant et obtiendrez de meilleurs salaires et avantages sociaux.

PRÉSERVER VOTRE SANTÉ ET VOTRE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Notre syndicat est reconnu comme étant l'un des leaders dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Nous avons réalisé depuis longtemps qu'il ne suffit pas de négocier de bons salaires et avantages sociaux pour nos membres. Aucune somme d'argent ne peut compenser un décès ou une blessure découlant de conditions de travail non sécuritaires. C'est pourquoi nous avons mis sur pied un programme de santé-sécurité au travail qui a permis de faire le ménage dans plusieurs de nos lieux de travail.

Notre service national de santé-sécurité au travail a mis au point un programme de première catégorie à l'intention de notre syndicat, que nous décrivons ci-dessous.

1 ÉDUCATION

Les TCA souhaitent s'assurer en priorité que toutes les représentantes et représentants TCA en santé-sécurité au travail étaient adéquatement formés et habilités, grâce à quoi ils peuvent renseigner adéquatement les membres sur leurs droits et adopter une approche proactive vis-à-vis l'employeur en vue d'assainir dans le lieu de travail.

Des séminaires sont régulièrement organisés à l'intention des membres des comités syndicaux de santé-sécurité pour les aider dans leurs fonctions. Le syndicat publie en outre un guide de santé-sécurité de même qu'une série de dépliants sur les risques associés aux différents produits chimiques.

2 APPLICATION DE LA LOI

Notre syndicat travaille en étroite collaboration avec le ministère du Travail, afin que les inspecteurs du ministère, lorsqu'ils visitent les lieux de travail, s'assurent que la Loi sur la santé et la sécurité au travail et ses règlements sont respectés.

3 LÉGISLATION

En raison de nos connaissances étendues dans le domaine de la santé-sécurité, nous avons œuvré en étroite collaboration avec divers gouvernements provinciaux pour participer à la rédaction de lois améliorées assurant la protection des travailleuses et des travailleurs. Nous avons aussi contribué à faire améliorer les règlements touchant la santé-sécurité,

et ce, de la Colombie-Britannique à Terre-Neuve, y compris ici, au Québec.

4 *INDEMNISATION*

Lorsque nos membres touchés par une maladie ou une blessure professionnelle éprouvent des difficultés dans le traitement ou l'acceptation de leurs réclamations d'indemnisation par la CSST, nous nous assurons que des représentantes ou représentants adéquatement formés soient à leur disposition pour les aider. S'il s'avère nécessaire d'en appeler d'une décision de la CSST, nous fournissons aux représentantes et représentants une formation encore plus exhaustive afin que votre section locale puisse offrir une représentation complète tout au long du processus d'appel.

5 *ENVIRONNEMENT*

Notre syndicat est également un chef de file dans la lutte pour préserver l'environnement hors des lieux de travail. Nous travaillons en collaboration avec des groupes environnementalistes qui luttent pour préserver nos forêts et nos cours d'eau. Nos comités de santé-sécurité ont joué un rôle actif et ont participé aux enquêtes visant à empêcher nos employeurs de polluer notre environnement.

Nous sommes fiers du programme de notre syndicat en matière de santé-sécurité. Avec votre appui, nous pouvons faire en sorte que votre lieu de travail devienne plus sécuritaire.

QUE TROUVE-T-ON DANS UNE CONVENTION?

Un des principaux avantages à se syndiquer réside dans le fait que vos droits sont protégés par une convention collective légale. Voici quelques-uns des principaux sujets traités dans une convention collective type.

1 SÉCURITÉ D'EMPLOI

La convention collective type contient des dispositions qui confèrent aux travailleuses et travailleurs de plus longue date un avantage lorsqu'il s'agit de profiter d'occasions d'emploi. Les nouveaux postes étant affichés, l'ancienneté est le facteur prédominant à prendre en compte pour les accorder.

En cas de mise à pied, l'employeur doit se conformer aux dispositions concernant l'ancienneté prescrites par la convention collective pour décider qui mettre à pied. La convention prévoit des droits de rappel, de sorte que lorsque les affaires reprennent, l'employeur doit rappeler tous ceux et celles qui ont été mis à pied avant d'embaucher de nouveaux employés.

2 STRUCTURE SALARIALE

Le salaire de chaque emploi est précisé dans la convention. Cette mesure garantit que les gens qui font le même travail reçoivent le même salaire. Durant l'application de la convention, des augmentations régulières de salaire sont prévues; vous savez ainsi ce à quoi vous avez droit.

La convention précise en outre quelles sont les heures régulières de travail et les modalités de rémunération du temps supplémentaire; elle oblige également l'employeur à négocier tout changement à l'horaire habituel de travail.

3 SANTÉ-SÉCURITÉ

La convention collective précise qu'un comité conjoint de santé-sécurité au travail doit être mis sur pied en vue d'apporter des améliorations dans ce domaine. Les représentantes et représentants du comité de santé-sécurité accompagnent les inspecteurs du ministère du Travail durant leur visite des lieux de travail et autres activités pour s'assurer qu'ils sont informés des risques et dangers à éliminer. La convention prévoit en outre le droit des travailleuses et travailleurs de refuser d'effectuer un travail dangereux.

La convention renforce les protections existantes en santé-sécurité. Si des changements apportés à nos lois ont pour effet de nous retirer certains droits, la convention collective continue de s'appliquer.

4 *PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS*

La procédure de règlement des griefs permet de faire appliquer les droits qui vous sont conférés par la convention collective. Si un problème se présente, vous vous adressez à votre délégué syndical qui dépose un grief en votre nom. Ensuite, en collaboration avec des représentantes ou représentants du syndicat, nous tentons de régler le problème avec l'employeur. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, un arbitre indépendant entend la cause et donne droit à l'une des parties.

5 *SÉRIE D'AVANTAGES SOCIAUX*

La convention contient une liste d'avantages sociaux à fournir aux employés. Ces avantages comprennent habituellement un régime d'assurance-médicaments, une assurance pour les soins dentaires, des prestations de maladie, une assurance-vie et, dans la plupart des cas, un régime de retraite comprenant un REÉR collectif.

Dans la plupart des cas, le coût des avantages sociaux est entièrement assumé par l'employeur. Tout comme les salaires, les avantages sociaux sont protégés – l'employeur ne peut les réduire pendant la durée d'application de la convention.

6 *HORAIRE DE TRAVAIL*

L'horaire de travail est très important. Grâce aux dispositions de la convention collective, les travailleuses et travailleurs ont leur mot à dire à propos du nombre d'heures de travail à effectuer au cours d'une journée ou d'une semaine, et aussi en matière de rotation des quarts de travail. Par le biais de la négociation collective, nous sommes parvenus à réduire la durée de la semaine de travail dans plusieurs de nos plus importants lieux de travail, bien souvent sans perte de salaire.

Temps supplémentaire – Il importe que les employés puissent s'appuyer sur une série de dispositions régissant le temps supplémentaire. Cela élimine les occasions où des employés plus favorisés récupèrent tout le travail au taux supplémentaire ou les heures excédentaires.

7 *SOUS-TRAITANCE*

La plupart des conventions contiennent des dispositions visant à empêcher l'employeur de donner votre travail à contrat à d'autres entreprises ou, à tout le moins, à limiter sa latitude à cet égard. La convention contient habituellement une protection contre la sous-traitance à l'ex-

terne (votre travail effectué par une entreprise de l'extérieur) et la sous-traitance à l'interne (des employés d'une autre entreprise qui font votre travail dans les installations de votre employeur).

NOUS SOMMES ENGAGÉS À MAINTENIR UN LIEU DE TRAVAIL LIBRE DE HARCÈLEMENT

Les Statuts de notre syndicat national accordent à tous les membres le droit de participer syndicalement et en milieu de travail sans être l'objet de discrimination ou de harcèlement. L'article 1 du chapitre 2 stipule :

« Unir toutes les travailleuses et tous les travailleurs qui relèvent de la compétence des TCA-Canada en une seule organisation, sans égard à la race, au sexe, à la croyance, à la couleur, à l'état civil, à l'orientation sexuelle, à l'invalidité, à l'affiliation politique ou religieuse, ou à l'origine ethnique. Chaque membre doit recevoir un traitement égal en vertu des présents Statuts. »

C'est pourquoi notre syndicat a mis sur pied, en matière de droits de la personne, les meilleurs programmes de tous les syndicats au Canada. Notre service des droits de la personne offre de la formation, assure un programme des travailleuses et travailleurs de couleur, enquête sur les plaintes de harcèlement et organise des conférences sur les questions touchant les droits de la personne.

1 FORMATION SUR LES DROITS DE LA PERSONNE

Le syndicat met sur pied des séminaires de formation à l'intention des dirigeantes et dirigeants syndicaux et des membres des comités. L'objectif de cette formation est de s'assurer que les membres syndicaux qui militent activement comprennent l'importance d'assurer un lieu de travail et une société libres de harcèlement. Dans certains lieux de travail, le syndicat organise aussi des séminaires de formation à l'intention des travailleuses et travailleurs et des représentants de l'employeur.

2 PROGRAMME DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE COULEUR

Le syndicat des TCA s'est engagé à ce que son leadership syndical, tant en milieu de travail qu'aux bureaux du syndicat, reflète la diversité de son effectif. Afin d'encourager les travailleuses et travailleurs membres des minorités visibles à s'impliquer syndicalement, nous avons mis sur pied le programme des travailleuses et travailleurs de couleur. Ce programme regroupe des travailleuses et travailleurs des quatre coins du Canada et leur

assure une formation qui leur permet de jouer un plus grand rôle au sein du syndicat.

Nous organisons aussi des caucus des travailleuses et travailleurs de couleur dans tous les principaux centres du Canada. Au sein de ces caucus, les travailleuses et travailleurs de couleur sont informés de tout ce qui s'organise syndicalement dans leur communauté et sont appelés à apporter leur concours à ces activités.

3 *CONFÉRENCE SUR LES DROITS DE LA PERSONNE*

Le syndicat organise des conférences nationales et régionales sur les questions touchant les droits de la personne. Ces conférences comprennent habituellement des ateliers et accueillent des conférencières et conférenciers qui instruisent les membres sur les nombreuses questions dont nous nous occupons en matière de droits de la personne.

4 *PLAINTES DE HARCÈLEMENT*

Notre service des droits de la personne est informé de toutes les plaintes de harcèlement déposées par nos membres, que le harcèlement provienne de l'employeur ou du collègue. Si la représentante ou le représentant du syndicat national n'est pas en mesure de régler la plainte, le dossier est remis à une représentante ou un représentant du service des droits de la personne qui s'assure de le régler.

Les TCA reconnaissent que le harcèlement divise les travailleuses et travailleurs et, par le fait même, nous empêche de représenter nos membres efficacement. Nous travaillons pour bâtir un syndicat au sein duquel *toutes* les travailleuses et *tous* les travailleurs se sentent les bienvenus en tant que membres ou que dirigeantes ou dirigeants syndicaux. À titre de membre des TCA, vous avez droit à un lieu de travail libre de harcèlement.

LE SYNDICAT DES TCA : UN LEADER SUR LES QUESTIONS TOUCHANT LES FEMMES

Le syndicat des TCA a de tout temps été un leader lorsqu'il s'est agi d'appuyer, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du syndicat, les questions importantes pour les femmes. Notre service national de la condition féminine, qui est intégré au bureau du président national, a mis au point des programmes sur les sujets qui suivent.

① **MILITANTES TCA**

Le programme de formation des militantes est un cours de deux semaines en résidence conçu à l'intention des femmes de tous les niveaux de militantisme au sein de la section locale. L'objectif principal de ce cours est d'encourager une plus grande participation aux activités syndicales.

Les participantes apprennent à connaître la structure de notre syndicat et la manière d'y jouer un plus grand rôle. Elles y gagnent de la confiance et augmentent leurs capacités d'intervenir en public, de résoudre des problèmes et de présider des réunions. Les thèmes de discussion comprennent :

- Économie
- Harcèlement en milieu de travail
- Service de garderie
- Racisme
- Médias
- Histoire des femmes au sein du mouvement ouvrier

Les TCA offrent le programme des militantes deux fois par année dans le cadre du programme négocié des congés-éducation payés des TCA.

② **ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

Les TCA sont fermement convaincus que nos lieux de travail se doivent de refléter la communauté dans laquelle nous vivons. Les obstacles qui nuisent aux femmes et aux autres groupes en quête d'égalité d'emplois mieux rémunérés doivent être éliminés. Nous appuyons les lois qui obligent les employeurs à embaucher des femmes qualifiées au sein de leur personnel.

3 *ACTION POSITIVE*

Au sein de notre propre syndicat, nous sommes engagés à accroître la participation des femmes, autrement dit, à amener un plus grand nombre de femmes à assumer des postes de leadership au sein des sections locales, et à embaucher un plus grand nombre de femmes au sein du personnel du syndicat. Pour atteindre cet objectif, nous mettons à la disposition de nos consœurs des programmes spéciaux de formation qui les préparent à assumer des postes de leadership au sein du syndicat.

4 *HARCÈLEMENT SEXUEL*

Bien que le harcèlement sexuel soit interdit par les lois sur les droits de la personne dans la plupart des provinces, nous avons, nous aussi, une politique sévère contre le harcèlement, sexuel ou autre, en milieu de travail. Nous ne tolérons pas le harcèlement, qu'il provienne d'un superviseur ou d'un collègue. La politique des TCA sur le harcèlement nous oblige à régler rapidement les plaintes tout en leur accordant tout le sérieux qu'elles méritent. Le harcèlement en milieu de travail divise nos membres et affaiblit notre efficacité en tant que syndicat. Il n'a pas sa place, dans quelque lieu de travail que ce soit.

5 *SERVICE DE GARDERIE*

Les TCA appuient un programme de garderie qui assure des services de garderie de qualité à travers le Canada. Notre syndicat a été le premier dans le secteur privé à négocier, en 1984, des services de garderie payés par l'employeur. En 1987, notre syndicat a été le premier à négocier du financement pour construire un centre de service de garde prévoyant des places pour les enfants des membres travaillant en heures prolongées. Notre centre national d'éducation à Port Elgin (Ontario) comprend un centre modèle de garderie afin d'encourager la participation des membres auprès des jeunes enfants.

6 *VIOLENCE FAITE AUX FEMMES*

Les TCA ont lancé une campagne publique, tant à l'échelle du syndicat que dans la communauté, sur la question de la violence faite aux femmes. Notre syndicat est déterminé à faire tout en son pouvoir pour mettre fin à cette violence.

INDEMNISATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL : QUELQUES CONSEILS UTILES

Voici quelques conseils qui pourraient vous être utiles si vous devez déposer une réclamation pour accident de travail :

- 1 Rapportez immédiatement toute blessure ou douleur/inconfort à l'infirmierie. Si la personne préposée à l'infirmierie n'est pas disponible, adressez-vous à votre superviseur.
- 2 Assurez-vous que l'on consigne par écrit toutes les blessures ou douleurs que vous rapportez.
- 3 Consultez votre médecin dans les plus brefs délais si les symptômes persistent.
- 4 À l'occasion de votre première visite médicale, assurez-vous d'informer votre médecin du fait que votre état est lié au travail.
- 5 Assurez-vous d'obtenir de votre médecin une confirmation à savoir si vous êtes ou non dans l'incapacité de travailler en raison de votre état.
- 6 Visitez régulièrement votre médecin pendant votre arrêt de travail.
- 7 Si votre médecin déclare que vous êtes apte à effectuer des « travaux légers », vérifiez auprès de l'employeur pour savoir si des travaux de ce genre sont disponibles. Dans l'affirmative, assurez-vous de savoir exactement en quoi consistent ces travaux, et parlez-en à votre médecin. C'est lui qui peut alors décider si l'emploi est adéquat ou non.
- 8 Une fois de retour en emploi après un arrêt de travail dû à un accident de travail, rapportez immédiatement toute réapparition des symptômes à l'infirmierie ou à votre superviseur. Continuez de visiter votre médecin si les symptômes persistent.

PRESTATIONS D'INVALIDITÉ DU RÉGIME DE PENSIONS DU CANADA

Toute personne ayant contribué au régime de pensions du Canada (RPC) durant deux des trois dernières années, ou durant cinq des dix dernières années, et qui est frappée d'une invalidité totale (selon les termes du régime) est admissible aux prestations d'invalidité, à condition d'avoir moins de 65 ans et de ne pas avoir été prestataire du RPC pendant plus de 12 mois.

L'invalidité doit être une déficience physique ou mentale grave et prolongée – grave signifiant qu'il faut être dans l'incapacité d'effectuer de façon régulière une occupation effectivement rémunératrice, et prolongée signifiant que cette incapacité est susceptible d'être d'une durée indéfinie ou d'entraîner le décès.

Sont admissibles aux prestations les enfants d'une personne invalide âgés de moins de 18 ans, ou les enfants d'une personne invalide âgés de 18 à 25 ans aux études à temps plein à l'école ou à l'université.

Il faut présenter sa demande d'invalidité dès que l'on croit être atteint d'une condition mentale ou physique affectant sérieusement sa capacité de gagner sa vie, et qui est susceptible de durer pendant plus qu'une période temporaire.

Vous devez présenter votre demande même si vous bénéficiez de prestations pour accident de travail ou pour invalidité de longue durée. Il importe de présenter votre demande si vous êtes admissible aux prestations, car si vous êtes dans l'incapacité de travailler pendant une très longue période et ne réclamez pas de prestations d'invalidité du RPC, vous pourriez vous retrouver, en bout de ligne, avec des rentes de retraite du RPC inférieures au maximum.

Votre rente d'invalidité peut être versée à compter du quatrième mois d'invalidité.

Une fois que la rente et les prestations pour enfant commencent à être versées, le montant est rajusté en janvier de chaque année, pour refléter l'augmentation du coût de la vie mesurée à l'aide de l'indice des prix à la consommation.

STATUTS DES TCA : VOS DROITS DÉMOCRATIQUES GARANTIS

Les droits qui sont conférés à titre de membre des TCA sont clairement formulés dans les Statuts du syndicat national. Notre Déclaration de principes énonce notre engagement envers la démocratie au sein du syndicat :

1 SYNDICALISME DÉMOCRATIQUE

Les syndicats sont des organisations volontaires. Nous ne pouvons être efficaces que si les membres savent que leur syndicat leur appartient vraiment. Cela signifie un syndicat qui reflète les objectifs de ses membres, qui leur permet une pleine participation, et qui les invite à développer leurs propres qualifications et compréhension.

La démocratie interne signifie également que nous nous considérons les uns les autres comme des ÉGAUX. La discrimination raciale ou le harcèlement sexuel violent nos principes, minent notre solidarité et rongent notre force. Nous ne nous contenterons pas de nous opposer à de telles réactions, mais nous travaillerons aussi activement à les vaincre.

Ces principes démocratiques sont exprimés tout au long des Statuts. Par exemple :

- le Bureau exécutif national des TCA, l'instance décisionnelle la plus élevée du syndicat entre les congrès, est composé principalement de membres syndiqués de la base (chapitre 11);
- les membres ont le droit de ratifier tout changement à leur convention; ni les représentantes et représentants, ni les dirigeantes et dirigeants ne peuvent apporter de changement sans leur approbation (chapitre 19, article 3);
- Le syndicat des TCA est l'un des seuls syndicats au Canada à prévoir une commission indépendante d'appel à laquelle les membres peuvent s'adresser pour régler les différends ayant trait à la plupart des domaines touchant la représentation syndicale (chapitre 26).

2 CONSEIL DES TCA

Le Conseil des TCA est une autre instance caractéristique du syndicat des TCA qui garantit que les membres de la base contribuent au processus syndical de prise de décisions (chapitre 27). Deux fois par année, les délégués des sections locales des quatre coins du Canada se réunissent pour apprendre directement de la bouche des dirigeantes et dirigeants les gestes que le syndicat entend poser. Aucun autre syndicat

au Canada ne fournit aux membres autant d'occasions d'apporter leur concours aux plus hauts niveaux du syndicat.

3 *DROITS DES RETRAITÉS*

Chez les TCA, votre droit de participer ne prend pas fin à la retraite. En vertu des Statuts des TCA (chapitre 6, article 12), les travailleuses et travailleurs retraités peuvent continuer d'être membres sans avoir à verser de cotisations. Un Conseil des retraités a été créé pour s'occuper des problèmes qui touchent les retraités (pensions et soins de santé, par exemple) et pour que les retraités puissent s'impliquer dans les activités continues du syndicat.

C'est avec plaisir que nous vous remettons un exemplaire des Statuts des TCA si vous souhaitez en apprendre davantage à leur sujet.

Si vous voulez faire partie d'un syndicat démocratique où il vous est possible, en tant que membre, d'avoir un impact réel sur la conduite du syndicat, vous devez choisir les TCA.

LES TCA : UNE PARTIE DE LA SOLUTION AUX PROBLÈMES DES JEUNES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

En tant que jeune travailleuse ou travailleur, vous savez déjà quelles sont les difficultés auxquelles les jeunes se heurtent au travail :

- emplois à temps partiel, nombre d'heures insuffisant pour joindre les deux bouts;
- emplois que l'on retrouve habituellement dans le secteur des services, autrement dit, faibles salaires, avantages sociaux inexistantes et conditions de travail médiocres;
- compressions dans les services sociaux comme l'assurance-emploi, et inquiétude par rapport aux régimes publics de pensions, qui font qu'il est encore plus important que jamais auparavant d'avoir un bon emploi;
- harcèlement de la part des employeurs, ou encore discrimination fondée sur l'âge, le sexe, la race ou l'orientation sexuelle;
- refus de l'employeur de se conformer aux normes minimales de travail édictées par la *Loi sur les normes de travail*.

Bien que ces problèmes soient une réalité, il y a certaines choses que vous pouvez faire pour améliorer votre vie au travail. Le geste le plus important à poser consiste à obtenir une représentation syndicale, pour vous et pour vos collègues. En tant que membre du syndicat, vous avez votre mot à dire en ce qui concerne votre salaire et vos conditions de travail. En quoi le syndicat peut-il s'occuper des problèmes décrits ci-dessus ?

Heures de travail – Le syndicat négocie des dispositions collectives obligeant l'employeur à offrir les heures de travail disponibles aux employés actuels *avant* d'embaucher de nouveaux employés

Salaires et avantages sociaux – Notre syndicat a négocié des salaires plus élevés et des avantages sociaux payés par l'employeur à travers tout le secteur des services. Les employeurs de ce secteur peuvent se permettre de payer des salaires plus élevés que le seuil de pauvreté, mais ils ne le font pas tant que leurs employés ne se syndiquent pas pour l'y obliger.

Coupures dans les services sociaux – Notre syndicat négocie des régimes de retraite payés par l'employeur, et il restreint le droit des employeurs de mettre à pied leurs employés (les employeurs ne peuvent pas mettre leurs employés à pied pour en embaucher d'autres pendant ce

temps). En outre, le syndicat exerce, au nom des membres, des pressions sur les gouvernements pour assurer le maintien de l'assurance-maladie, du logement social, des pensions décentes et du financement adéquat de l'éducation postsecondaire.

Harcèlement – Nos conventions contiennent des dispositions visant à interdire le harcèlement ou la discrimination fondée sur la race, le sexe, l'âge, l'invalidité ou l'orientation sexuelle. Si vous êtes victime de harcèlement dans un lieu de travail que nous représentons, vous n'êtes pas seul(e) pour y faire face : une représentante ou un représentant du syndicat est à vos côtés pour lutter en votre nom.

Normes de travail – Si l'employeur ne se conforme pas aux normes de travail (par exemple, s'il refuse de rémunérer adéquatement le temps supplémentaire, les vacances ou les jours fériés), le syndicat dépose un grief et vous aide à faire valoir vos droits.

Notre syndicat représente des milliers de travailleuses et travailleurs, dont une grande proportion de jeunes. Nous savons, par l'expérience que nous avons acquise en représentant des travailleuses et travailleurs de tous âges, que nous sommes capables d'améliorer votre salaire et vos conditions de travail. Tout ce dont vous avez besoin, c'est de faire le premier pas en cherchant à vous faire représenter par notre syndicat.

Bien sûr, chacun sait que le marché du travail d'aujourd'hui n'est pas tendre envers les jeunes. Mais en prenant la décision *positive* d'adhérer à notre syndicat, vous pouvez contribuer à améliorer votre situation au travail, pour vous et vos collègues.

À la lecture de cette brochure, vous avez certainement pu constater à quel point le sort des membres TCA ainsi que leurs droits nous tiennent à coeur et ce, de façon indéniable.

C'est la raison pour laquelle les TCA sont continuellement à la recherche de moyens pour améliorer les conditions de travail de ses membres, préserver et défendre les droits de ses membres.

Dans l'éventualité où vous désireriez obtenir de plus amples informations sur un ou plusieurs des sujets abordés dans cette brochure, nous vous invitons à communiquer avec notre **Service de recrutement des TCA-Québec** aux différents numéros ci-dessous indiqués. Il nous fera grand plaisir de vous répondre.

- bureau de Montréal (ligne régulière) (514) 389-9223
- bureau de Montréal (ligne sans frais) 1 (800) 361-0483

Questions et réponses à propos des TCA



Votre droit légal d'adhérer aux TCA



Ce que l'employeur vous dira



Fermetures de lieux de travail



Préserver votre santé et votre sécurité au travail



Que trouve-t-on dans une convention ?



*Nous sommes engagés à maintenir un lieu de travail
libre de harcèlement*



*Le syndicat des TCA :
un leader sur les questions touchant les femmes*



Indemnisation des accidents du travail : quelques conseils utiles



Les prestations d'invalidité du régime de pensions du Canada



Statuts des TCA : vos droits démocratiques garantis



*Les TCA : une partie de la solution aux problèmes
des jeunes travailleuses et travailleurs*

TCA

QUÉBEC

Produit par le Service de recrutement du
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport
et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada)

565, boul. Crémazie Est, bureau 10 100

Montréal (Québec) H2M 2W1

(514) 389-9223

Télécopieur : (514) 389-4450

1-800-361-0483 Montréal

1-800-561-5261 • (418) 622-5261 Québec

Mars 2000

