

Répondre aux besoins en matière de soins des familles : Nouveaux outils pour les militantes et militants



Répondre aux besoins en matière de soins des familles : Nouveaux outils pour les militantes et militants

Objectifs :

- Informer les participantes et participants de certaines nouvelles décisions juridiques clés concernant la situation de famille et la fourniture de soins.
- Discuter comment elles peuvent s'appliquer aux membres du Syndicat des Métallos qui fournissent des soins.
- Se familiariser avec des outils et tactiques pouvant aider les membres à concilier le travail et la famille.

Sondage : Vrai ou faux?

Encerclez «V» si l'énoncé est VRAI ou «F» s'il est FAUX.

V	F	J'ai dû changer d'emploi ou refuser une possibilité d'avancement parce que mon travail ne concordait pas avec les arrangements pour la garde de mes enfants ou des personnes à ma charge.
V	F	J'ai dû réduire mes heures ou refuser des heures supplémentaires parce que mon travail ne concordait pas avec les arrangements pour la garde de mes enfants ou des personnes à ma charge.
V	F	J'utilise des jours de vacances pour combler les manques dans les arrangements pour la garde de mes enfants ou des personnes à ma charge, plutôt que de relaxer.
V	F	J'apporte du travail à la maison pour concilier mon travail et mes responsabilités liées à la garde des enfants et des personnes à ma charge.
V	F	Je travaille de 9 h à 17 h, du lundi au vendredi.
V	F	Je travaille des quarts alternatifs.
V	F	Mon partenaire et moi-même travaillons à l'extérieur.
V	F	Mon travail exige des déplacements.
V	F	Mon salaire me permet facilement de payer pour faire garder les enfants ou les personnes à ma charge.
V	F	Mon mari ou mon partenaire s'occupe de la moitié ou plus des tâches familiales et domestiques.

Quand des accommodements sont-ils nécessaires?

Grâce à de récentes décisions dans le domaine des droits de la personne, la protection de la «situation de famille» peut inclure la protection de la responsabilité légale liée à la garde des enfants et d'autres personnes à charge. Par exemple, certaines décisions ont établi que le refus de l'employeur de permettre à une employée ou un employé de remplir ses obligations légales liées à la garde de ses enfants ou des personnes à sa charge constituait de la discrimination fondée sur la situation de famille.

Bien entendu, on ne peut pas tout simplement dire que tous les employeurs sont forcés de prendre des dispositions pour répondre aux besoins en matière de garde d'enfants ou de personnes à charge de tous les employés. Selon les tribunaux, pour qu'il y ait obligation d'accommodement, les conditions suivantes doivent exister :

1. **L'enfant ou la personne à charge doit être sous la garde et la supervision de l'employée/employé.**
2. La relation n'a pas besoin d'être celle d'une «famille liée par le sang», mais **elle doit comporter une responsabilité légale, plutôt que d'être par choix personnel.**
3. L'employée/employé doit **avoir fait des efforts dans le but de trouver d'autres solutions raisonnables** pour la garde, mais aucune ne se présente.
4. **Certaines règles du lieu de travail entrent en conflit «d'une manière plus que triviale ou négligeable»** avec l'obligation légale de la personne.

De plus, comme pour toutes les demandes d'accommodement :

5. **L'employeur ne doit pas subir de «contrainte excessive»** dans ses efforts pour répondre aux besoins de l'employée/employé.
 - Pour décider si un accommodement constitue une contrainte excessive, tenez compte de facteurs comme la taille de l'effectif, le nombre des autres employés demandant des accommodements, la nature et le coût de l'accommodement recherché, et les répercussions sur le moral de la personne.

Feuille d'exercice : Scénarios

En groupe :

1. Choisissez la/le porte-parole du groupe.
2. Lisez le scénario assigné à votre groupe.
3. Discutez des questions suivantes :
 - a. Comment les lignes directrices s'appliquent-elles à ce scénario?
 - b. Que devez-vous savoir de plus pour décider si l'employée/l'employé a des motifs valables de demander un accommodement fondé sur la situation de famille?
 - c. Que devrait faire notre syndicat pour aider la personne?
4. Aidez la/le porte-parole à se préparer à faire connaître les opinions de votre groupe au grand groupe.

Vous avez 15 minutes pour faire l'exercice.

1^{er} scénario : Denise est la mère de deux jeunes enfants. En cours de mise à pied, Denise fait l'objet d'un rappel pour aller travailler dans une autre province où il y existe un manque temporaire de travailleurs. Cette affectation signifie qu'elle devrait déménager dans une autre ville où elle n'a aucun ami ni parenté. Son mari travaille pour le même employeur et, en raison de son horaire de travail imprévisible, il pourrait être appelé à se déplacer à tout instant.

Denise ne peut trouver de services de garde viables et fait part de la situation à son employeur. Elle lui demande d'être excusée du rappel pour des raisons de compassion. L'employeur lui ordonne par écrit de se rapporter au travail, sinon elle sera congédiée.

Elle demande au syndicat de l'aider à conserver son emploi et à faire face à la situation.

2^e scénario : La partenaire de Dave sert dans les Formes armées canadiennes et vient tout juste d'être affectée à l'étranger pendant neuf mois. Leur fils Gordy a six ans. Dave prend des dispositions informelles avec l'employeur pour repousser l'heure de début de son travail et faire réduire le temps de sa pause-repas afin de pouvoir amener Gordy à l'école chaque matin.

Un mois plus tard, Gordy reçoit un diagnostic de troubles d'apprentissage et on recommande fortement qu'il voie un spécialiste deux fois par semaine. Cependant, les seules possibilités de rendez-vous sont dans l'après-midi en semaine.

Dave demande au syndicat de l'aider à prendre de nouvelles dispositions avec l'employeur pour pouvoir amener Gordy à ses rendez-vous.

3^e scénario : Rebecca travaillait depuis trois ans lorsque sa voisine, M^{me} Chen, a emménagé avec elle. Bien qu'elle ne soit pas un parent, elle a toujours été présente dans la vie de Rebecca, ayant participé à son éducation suite au décès de la mère de Rebecca il y a plus de vingt ans.

M^{me} Chen souffre de démence et vivait avec sa fille biologique, qui vient tout juste de recevoir une bourse d'études prestigieuse d'une université à l'étranger. La fille de M^{me} Chen s'oppose fortement à l'idée de placer sa mère dans une maison de soins infirmiers, et elle a demandé à Rebecca d'en prendre soin.

Comme tous les autres employés de sa catégorie d'emplois, à l'exception des plus anciens, Rebecca travaille des quarts en alternance de jour et de nuit. Cependant, M^{me} Chen a commencé à errer la nuit quand elle la laisse seule. Certaines nuits, Rebecca a déjà été obligée de quitter son travail pour aller la chercher dans des endroits imprévisibles. Au début, ses collègues sympathisaient avec elle, mais récemment ses absences fréquentes ont commencé à les contrarier.

Rebecca demande au syndicat de l'aider à obtenir un quart de jour permanent afin de pouvoir passer les nuits chez elle pour prendre soin de M^{me} Chen.

4^e scénario : Renée est la mère monoparentale de deux enfants d'âge préscolaire et elle est une soudeuse qui doit composer avec un horaire de sept jours de travail, sept jours de congé, tout en alternant entre des quarts de jour et de nuit. Les pères de ses deux jeunes enfants ne lui versent aucun soutien financier, et elle ne les a jamais poursuivis en justice; de plus, n'ayant aucune famille élargie dans la province, elle vit d'un chèque de paie à l'autre.

Les semaines où elle travaille la nuit, ses enfants sont à la garderie 20 heures par jour. Donc, quand elle travaille le jour, elle s'en occupe elle-même le soir afin d'économiser, ce qui signifie qu'elle manque souvent de sommeil.

Une collègue soudeuse offre de travailler des nuits consécutives de sorte que Renée puisse travailler des jours consécutifs. Cependant, quand elle demande à l'employeur de consentir à cet accommodement, il refuse et souligne que Renée ne fait rien pour s'aider en ne poursuivant pas les pères devant les tribunaux en vue d'obtenir des prestations alimentaires et en ne demandant pas l'aide du gouvernement pour les frais de garderie.

Renée demande l'aide du syndicat.

Le rôle des délégués et autres dirigeants syndicaux

- **Prendre les demandes d'accommodement au sérieux** : Concilier le travail et la famille, comme toutes les autres considérations liées aux droits de la personne, est une question qui concerne le syndicat. Il a une obligation légale d'aider à trouver un accommodement raisonnable. Sachez ce que dit la loi dans votre région au sujet de la situation de famille.
- **Prenez part aux démarches** : Représentez l'employée/l'employé et aidez la personne à faire valoir sa cause auprès de l'employeur afin qu'elle soit traitée rapidement dans le cadre du processus d'accommodement.
- **Faites preuve de créativité** : Réfléchissez aux preuves qui convaincront l'employeur de trouver une solution à la situation rapidement (parce qu'obtenir gain de cause par la procédure de règlement des griefs peut prendre beaucoup de temps).
 - Assouplir les dispositions de la convention collective ne doit pas nécessairement constituer une première option, mais pourrait s'avérer essentiel si une disposition entrave «d'une manière plus que triviale ou négligeable» l'obligation de l'employée/employé de fournir des soins.
- **Posez de bonnes questions** : Pour rassembler des preuves sur la situation et les options que l'employée/l'employé a déjà examinées, et pour vérifier s'il existe d'autres options à l'accommodement ou l'accommodement particulier que recherche la personne.
- **N'acceptez pas** de solution «universelle». Il faut étudier les demandes d'accommodement au cas par cas. Le fait d'entendre : «Nous ne pouvons pas agir ainsi sans créer de précédent», ou «Une telle démarche va à l'encontre de la politique (ou de la convention collective)», pourrait vouloir dire qu'une demande n'est pas traitée individuellement.

Étapes pratiques pour répondre aux besoins liés à la situation de famille

Voici certaines mesures que vous pouvez prendre à votre section locale pour veiller à ce que l'employeur réponde aux besoins des membres liés à la garde d'enfants et de personnes à charge :

- Rédigez de nouvelles dispositions contractuelles pour obtenir que l'employeur collabore et adapte les horaires de travail, les horaires de quarts, les heures de début et de fin des quarts, ou prenne d'autres mesures pour permettre de concilier le travail et les besoins en matière de garde d'enfants et de personnes à charge, et proposez-les.
- Présentez une motion à une assemblée générale des membres demandant à la section locale de reconnaître l'importance d'aider les membres à remplir leurs obligations liées à la garde d'enfants et de personnes à charge :
 - La motion pourrait demander à la section locale d'en faire une priorité dans ses discussions avec l'employeur, notamment dans les négociations.
 - La motion pourrait demander à la section locale de tenir des activités syndicales à des heures accessibles aux membres qui ont des obligations en matière de garde d'enfants et de personnes à charge et/ou de subventionner les dépenses des membres liées à la garde d'enfants et de personnes à charge quand ils assistent à des activités syndicales.
- Renseignez-vous davantage sur l'obligation d'accommodement et la façon d'élaborer des plans d'accommodement :
 - Suivez le cours du Syndicat des Métallos sur l'obligation d'accommodement et encouragez votre section locale à y envoyer également d'autres dirigeants et délégués.
- Encouragez l'exécutif de votre section locale à :
 - Renseigner les délégués syndicaux afin qu'elles ou ils sachent comment réagir si des membres s'adressent à eux pour obtenir un accommodement.
 - Être ouvert à l'idée d'envoyer à l'arbitrage un grief solide fondé sur la situation de famille et, dans la mesure du possible, de faire appel à un témoin expert sur la question de la garde d'enfants et de personnes à charge.

- Préparez-vous à surmonter la résistance de votre employeur en effectuant des recherches sur les besoins de vos membres pour la garde de personnes à charge :
 - Déterminez combien de membres ont de la difficulté à concilier le travail et leurs besoins liés à la garde d'enfants et de personnes à charge.
 - Obtenez des faits, des chiffres et des suggestions sur la façon dont peut se faire l'accommodement pour ne pas causer de contrainte excessive à l'employeur.
- Soyez prêt à surmonter la résistance d'autres membres du Syndicat des Métallos de la même façon. Renseignez les délégués et les autres dirigeants syndicaux sur la question afin qu'ils puissent l'appuyer.

Plan d'accommodement individualisé

Nom : _____

Service : _____

Poste : _____

Date proposée de mise en œuvre : _____

Préoccupations individuelles	Accommodements demandés	Accommodements recommandés	Suivi des accommodements (Qui et quand)

La Loi et L'accommodement

CANADA Loi canadienne sur les droits de la personne

3(1) Pour l'application de la présente loi, les motifs de distinction illicite sont ceux qui sont fondés sur la race, l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, l'état de personne graciée ou la déficience.

7 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite, le fait, par des moyens directs ou indirects :

- a) de refuser d'employer ou de continuer d'employer un individu;
- b) de le défavoriser en cours d'emploi.

10 Constitue un acte discriminatoire, s'il est fondé sur un motif de distinction illicite et s'il est susceptible d'annihiler les chances d'emploi ou d'avancement d'un individu ou d'une catégorie d'individus, le fait, pour l'employeur, l'association patronale ou l'organisation syndicale

- a) de fixer ou d'appliquer des lignes de conduite;
- b) de conclure des ententes touchant le recrutement, les mises en rapport, l'engagement, les promotions, la formation, l'apprentissage, les mutations ou tout autre aspect d'un emploi présent ou éventuel.

Section 15(1)(a) Ne constituent pas des actes discriminatoires les refus, exclusions, expulsions, suspensions, restrictions, conditions ou préférences de l'employeur qui démontre qu'ils découlent d'exigences professionnelles justifiées

15(1)(f) le fait pour un employeur, une organisation patronale ou une organisation syndicale d'accorder à une employée un congé ou des avantages spéciaux liés à sa grossesse ou à son accouchement, ou d'accorder à ses employés un congé ou des avantages spéciaux leur permettant de prendre soin de leurs enfants

15(2) Les faits prévus à l'alinéa (1)a) sont des exigences professionnelles justifiées ou un motif justifiable, au sens de l'alinéa (1)g), s'il est démontré que les mesures destinées à répondre aux besoins d'une personne ou d'une catégorie de personnes visées constituent, pour la personne qui doit les prendre, une contrainte excessive en matière de coûts, de santé et de sécurité.

MANITOBA Code des droits de la personne

14(1) Nul ne peut agir de façon discriminatoire à l'égard de circonstances reliées à un emploi, sauf si la discrimination est fondée sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables et requises par l'emploi.

9(1) Dans le présent code, le terme « discrimination » désigne, selon le cas :

- a) un traitement différent que reçoit un particulier, en raison de son adhésion réelle ou présumée à une catégorie ou à un groupe de personnes ou de son association réelle ou présumée avec cette catégorie ou ce groupe, plutôt qu'en fonction de ses mérites personnels;
- b) un traitement différent que reçoit un particulier ou un groupe, en raison de caractéristiques mentionnées au paragraphe (2);
- c) un traitement différent que reçoit un particulier ou un groupe en raison de son association réelle ou présumée avec un autre particulier ou un autre groupe dont les traits distinctifs sont déterminés par les caractéristiques mentionnées au paragraphe (2) ou dont l'adhésion découle de ces caractéristiques;
- d) un manquement qui consiste à ne pas répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux de particuliers ou de groupes, fondés sur les caractéristiques mentionnées au paragraphe (2).

9(1.1) Pour l'application du présent code, sont assimilés à de la discrimination les actes et les omissions qui entraînent une discrimination au sens du paragraphe (1), quelle que soit leur forme et quelle que soit l'intention de leur auteur.

9(2) Les caractéristiques appropriées aux fins des alinéas (1)b) à d) sont les suivantes :

- a) l'ascendance, y compris la couleur et les races identifiables;
- b) la nationalité ou l'origine nationale;
- c) le milieu ou l'origine ethnique;
- d) la religion ou la croyance ou les croyances religieuses, les associations religieuses ou les activités religieuses;
- e) l'âge;
- f) le sexe, y compris les caractéristiques ou les situations fondées sur le sexe d'une personne telles que la grossesse, la possibilité de grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse;
- g) l'identité sexuelle;
- h) l'orientation sexuelle;

- i) l'état matrimonial ou le statut familial;
- j) la source de revenu;
- k) les convictions politiques, associations politiques ou activités politiques;
- l) les incapacités physiques ou mentales ou les caractéristiques ou les situations connexes, y compris le besoin d'un animal d'assistance, une chaise roulante ou tout autre appareil, orthèse ou prothèse;
- m) les désavantages sociaux.

9(2.1) Ne constitue pas de la discrimination fondée sur un désavantage social la discrimination qui ne repose pas sur un préjugé défavorable ou un stéréotype ayant trait au désavantage social.

9(3) Des mesures ou des règles interdépendantes qui sont prises par une personne et qui ne sont pas discriminatoires lorsqu'elles sont considérées séparément peuvent constituer de la discrimination sous le régime du présent code si leur effet cumulatif entraîne une discrimination au sens du paragraphe (1).

9(4) Aux fins du règlement de tout cas de discrimination visée au présent code et qui aurait été exercée, aucune caractéristique mentionnée au paragraphe (2) n'a pour effet de s'appliquer à une conduite interdite par le *Code criminel* du Canada.

9(5) Le présent code n'a pas pour effet de tolérer ou de condamner des croyances, des valeurs ou des modes de vie fondés sur les caractéristiques mentionnées au paragraphe (2).

12 Pour les besoins d'interprétation et d'application des articles 13 à 18, bien que la discrimination soit permise lorsqu'elle est fondée sur des motifs véritables et raisonnables, ou sur des exigences ou des compétences véritables et raisonnables, il n'est cependant pas permis d'invoquer un manquement qui consiste à ne pas répondre de façon raisonnable aux besoins spéciaux de particuliers ou de groupes, au sens de l'alinéa 9(1)d).

NOUVEAU BRUNSWICK Loi sur les droits de la personne

4(1) Aucun employeur, aucune organisation patronale ni aucune autre personne agissant pour le compte d'un employeur ne peut, pour des raisons de race, de couleur, de croyance, d'origine nationale, d'ascendance, de lieu d'origine, d'âge, d'incapacité physique, d'incapacité mentale, d'état matrimonial, d'orientation sexuelle, de sexe, de condition sociale ou de convictions ou activités politiques, selon le cas :

- a) soit refuser d'employer ou de continuer d'employer une personne;

b) soit faire preuve de discrimination envers une personne en matière d'emploi ou quant aux modalités ou aux conditions d'emploi.

4(5) Malgré les paragraphes (1), (2), (3) et (4), une restriction, une condition ou une préférence reposant sur la race, la couleur, la croyance, l'origine nationale, l'ascendance, le lieu d'origine, l'âge, l'incapacité physique, l'incapacité mentale, l'état matrimonial, l'orientation sexuelle, le sexe, la condition sociale ou les convictions ou activités politiques est autorisée si elle se fonde sur la qualification professionnelle réellement requise, selon ce que détermine la Commission.

ONTARIO Code des droits de la personne

5(1) Toute personne a droit à un traitement égal en matière d'emploi, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, l'expression de l'identité sexuelle, l'âge, l'existence d'un casier judiciaire, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

10(1)

«état familial» Fait de se trouver dans une relation parent-enfant. («family status»)

«état matrimonial» Fait d'être marié, célibataire, veuf, divorcé ou séparé. Est également compris le fait de vivre avec une personne dans une union conjugale hors du mariage. («marital status»)

11(1) Constitue une atteinte à un droit d'une personne reconnu dans la partie I l'existence d'une exigence, d'une qualité requise ou d'un critère qui ne constitue pas une discrimination fondée sur un motif illicite, mais qui entraîne l'exclusion ou la préférence d'un groupe de personnes identifié par un motif illicite de discrimination et dont la personne est membre, ou l'imposition d'une restriction à ce groupe, sauf dans l'un des cas suivants :

- a) l'exigence, la qualité requise ou le critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances;
- b) il est prévu dans la présente loi, à l'exclusion de l'article 17, que la discrimination fondée sur un tel motif ne constitue pas une atteinte à un droit. L.R.O. 1990, chap. H.19, par. 11 (1).

11(2) Le Tribunal ou un tribunal judiciaire ne doit pas conclure qu'une exigence, une qualité requise ou un critère est établi de façon raisonnable et de bonne foi dans les circonstances, à moins d'être convaincu que la personne à laquelle il incombe de tenir compte des besoins du groupe dont la personne est membre ne peut le faire sans subir

elle-même un préjudice injustifié, compte tenu du coût, des sources extérieures de financement, s'il en est, et des exigences en matière de santé et de sécurité, le cas échéant.

24(1)(a) (b) (d) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait :

- a) qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la croyance, le sexe, l'âge, l'état matrimonial ou un handicap n'emploie que des personnes ainsi identifiées ou leur accorde la préférence si cette qualité requise est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;
- b) que la discrimination en matière d'emploi repose sur des raisons fondées sur l'âge, le sexe, l'existence d'un casier judiciaire ou l'état matrimonial, si l'âge, le sexe, le casier judiciaire ou l'état matrimonial du candidat constitue une qualité requise qui est exigée de façon raisonnable et de bonne foi compte tenu de la nature de l'emploi;
- d) qu'un employeur accorde ou refuse un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est le conjoint, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé;

25(2) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi sans discrimination fondée sur le sexe, l'état matrimonial ou l'état familial un régime ou une caisse de retraite à l'intention d'employés ou un contrat d'assurance-groupe entre un assureur et un employeur qui est conforme à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et aux règlements pris en application de cette loi.

QUEBEC CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DE LA PERSONNE

10 Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Motif de discrimination.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.

Harcèlement interdit.

10.1. Nul ne doit harceler une personne en raison de l'un des motifs visés dans l'article 10.

16 Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

20 Une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises par un emploi, ou justifiée par le caractère charitable, philanthropique, religieux, politique ou éducatif d'une institution sans but lucratif ou qui est vouée exclusivement au bien-être d'un groupe ethnique est réputée non discriminatoire.

20.1 Dans un contrat d'assurance ou de rente, un régime d'avantages sociaux, de retraite, de rentes ou d'assurance ou un régime universel de rentes ou d'assurance, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur l'âge, le sexe ou l'état civil est réputée non discriminatoire lorsque son utilisation est légitime et que le motif qui la fonde constitue un facteur de détermination de risque, basé sur des données actuarielles.