

Le 23 octobre 2018

Bulletin n° 051

CONNAISSEZ VOS DROITS

Maintenant que nous avons mis en branle des moyens de pression, Postes Canada a le droit de modifier les dispositions de nos conventions collectives. Néanmoins, différentes lois fédérales nous accordent des droits fondamentaux.

Heures de travail : Selon les définitions, la journée de travail compte huit heures et la semaine de travail en compte 40. La rémunération des heures travaillées en sus de 40 heures par semaine ne peut être inférieure au taux normal majoré de moitié. Personne n'est tenu de travailler plus de 48 heures par semaine.

Jour de repos : Le *Code canadien du travail* prévoit l'octroi d'au moins une pleine journée de repos par semaine.

Congédiement ou cessation d'emploi : Postes Canada peut vous congédier pour « cause juste » sans préavis. Dans un tel cas, vous devez déposer un grief et discuter de vos autres options avec une représentante ou un représentant syndical de votre section locale. L'une des options consiste à déposer une plainte pour congédiement injuste auprès de Travail Canada en vertu de l'article 240 du *Code*. Votre section locale vous aidera à déposer la plainte.

Congé de maladie : Si vous tombez malade, vous pouvez prendre un congé de maladie non payé. Si votre état de santé vous empêche de revenir au travail pour une période de plus d'une semaine, vous pourriez faire une demande à l'assurance-emploi pour obtenir des prestations de maladie.

Mise à pied : S'il devait manquer de travail, l'employeur pourrait faire des mises à pied. Dans un tel cas, communiquez avec le comité exécutif de votre section locale, qui communiquera immédiatement avec le quartier général de grève.

Harcèlement sexuel : Le *Code canadien du travail* interdit le harcèlement sexuel, et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* interdit d'autres formes de discrimination.

Santé et sécurité : Vous avez le droit d'être informé des risques connus ou prévisibles dans le lieu de travail et de recevoir l'information, les directives, la formation et la supervision nécessaires pour assurer votre santé et votre sécurité.

.../2

Droit de refus : Vous avez le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux. Pour avoir droit à la protection prévue au *Code*, vous devez, si vous exercez ce droit, respecter la marche à suivre. Voyez avec votre déléguée ou délégué syndical ou votre représentante ou représentant en santé et en sécurité pour savoir comment vous y prendre.

Indemnité de présence : L'employeur est tenu de payer un minimum de trois heures de salaire à tout employé ou employée qui se présente au travail à la demande de l'employeur, même s'il n'y a pas de travail à exécuter.

Jour férié : Les employées et employés ont droit à neuf jours fériés payés par année. Le prochain jour férié sera le jour du Souvenir.

Congé de décès : En cas de décès d'un proche parent, les employées et employés ont droit à un congé payé pendant les jours de travail prévus à l'horaire qui tombent durant la période de trois jours suivant immédiatement le décès. Voyez la définition de « famille immédiate » dans les normes de travail fédérales (lien ci-dessous), car elle diffère de celle comprise dans nos conventions collectives.

Congé de maternité : L'employée enceinte qui compte six mois d'emploi continu a droit à un congé de maternité maximal de dix-sept semaines. Le congé peut commencer au plus tôt treize semaines avant la date prévue de l'accouchement et prendre fin au plus tard dix-sept semaines après la date réelle de l'accouchement. Vérifiez auprès de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale les prestations qui s'appliquent au congé de maternité.

Congé parental : Le congé parental est d'une durée maximale de 63 semaines, lesquelles peuvent être partagées entre les parents. La mère pourrait être admissible à des prestations de congé parental prévues par l'assurance-emploi ou le Régime québécois d'assurance parentale.

Congé de soignant : Le congé de soignant est d'une durée maximale de 28 semaines. L'assurance-emploi verse des prestations de soignant aux travailleuses et travailleurs admissibles.

Obtenez de plus amples renseignements sur les normes du travail fédérales à : www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/normes-travail/normes-federales.html.

Consultez le *Code canadien du travail* à : <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/L-2/>.

Vous trouverez le texte de la *Loi sur l'assurance-emploi* à : <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei.html>

Les dispositions du Régime québécois d'assurance parentale se trouvent à : <https://www.rqap.gouv.qc.ca/en>

D'autres droits fondamentaux sont définis dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Celle-ci, ainsi que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, contient également des protections contre le harcèlement et la discrimination.

Nous participons à une grève légale, en conformité avec les règles établies par le *Code canadien du travail*. Nous devons néanmoins demeurer à l'affût de toute violation de nos droits par la direction. Veuillez communiquer immédiatement avec votre section locale si la direction de Postes Canada menace de vous imposer des mesures disciplinaires. Signalez à votre section locale ou à votre bureau régional toute forme d'hostilité, d'intimidation, de discrimination ou de provocation de la part de la direction de Postes Canada dont vous êtes témoin ou dont vous faites l'objet.

Solidarité,



Nancy Beauchamp
 Négociatrice en chef, unité des FFRS



Sylvain Lapointe
 Négociateur en chef, unité urbaine