



Swissport – Vancouver, district 108 : Poste d'intervenant(e) auprès des femmes et des employés

La section locale 2002 d'Unifor ouvre aux candidatures le poste **d'intervenant(e) auprès des femmes et des employés chez Swissport-Vancouver**. Ce poste est prévu par la convention collective entre la section locale 2002 d'Unifor et Swissport (district 108, aéroport de Vancouver). Il fait l'objet d'un réexamen et d'un réaffichage tous les trois ans, conformément au règlement de la section locale.

La personne qui occupe ce poste a pour mandat d'écouter les employé(e)s et de leur fournir soutien, information et ressources, le tout en toute confidentialité.

Les personnes qui souhaitent proposer leur candidature doivent nous faire parvenir un curriculum vitae soulignant leur expérience pertinente pour ce poste et les raisons qui les font le convoiter d'ici **le mardi 4 septembre 2018 à midi (heure de l'Est)**.

Seuls les candidats qualifiés seront invités à une entrevue. Veuillez faire parvenir votre dossier (CV et lettre de présentation) aux coordonnées suivantes :

Section locale 2002 d'Unifor – Intervenant(e) auprès des femmes et des employés, Swissport

A/s : Kerry Turner

7015 Tranmere Drive, unité 5

Mississauga, Ontario

L5S 1M2

Télec. : (905) 678-0100 / (866) 635-5956

Courriel : kerry@unifor2002.org

Le mandat débute le **1er octobre 2018**. La personne sélectionnée devra compléter une formation de base de 40 heures en octobre.

Pour connaître les détails du poste d'intervenant(e) auprès des femmes et des employés, reportez-vous à l'extrait suivant de la convention collective entre Unifor 2002 et Swissport Vancouver, ici traduit en français :

INTERVENANT(E) AUPRÈS DES FEMMES ET DES EMPLOYÉS

Les parties reconnaissent que les employés qui vivent de la maltraitance ou de la violence peuvent préférer discuter de ce problème avec une personne qu'ils connaissent. Elles reconnaissent aussi que les victimes de violence physique ou psychologique ne connaissent pas toujours les ressources spécialisées à leur disposition.

Pour ces raisons, les parties acceptent de créer un poste d'intervenant(e) auprès des employés en milieu de travail. Cette personne rencontrera les employés au besoin pour discuter de leur problème de

violence ou de maltraitance et les recommander aux services du PAE de l'entreprise ou à un autre service approprié si nécessaire.

Ce poste n'est pas rémunéré. Le syndicat s'occupera de fournir la formation requise à l'intervenant(e) auprès des employés.

L'employeur désignera un cadre qui assurera la liaison avec l'intervenant(e) et qui l'aidera à soutenir les employés.

L'intervenant(e) tentera de programmer ses rencontres avec les employés de manière à ne pas nuire aux autres tâches. Si cette personne doit rencontrer un employé pendant un quart de travail, elle et l'employé doivent en obtenir la permission au préalable de leur superviseur respectif. L'employeur ne refusera pas ses demandes sans raison valable.

L'employeur fournira une ligne téléphonique confidentielle et un ordinateur connecté à Internet que l'intervenant(e) pourra gérer et qui sera accessible aux employés qui souhaite le ou la contacter. L'employeur fournira aussi à l'intervenant(e) l'accès à un bureau privé pour assurer la confidentialité de ses rencontres avec les employés.

L'employeur et le syndicat élaboreront des communications appropriées pour informer les employés du rôle de l'intervenant(e) et des numéros où le ou la joindre.

L'employeur accordera un dégageant à l'intervenant(e) pour lui permettre de suivre une formation de base de 40 heures. Il s'engage aussi à permettre à l'intervenant(e) de suivre une formation annuelle de trois jours au plus. C'est le syndicat qui doit organiser et défrayer ces formations. L'intervenant(e) doit signaler à la direction les cas de violence, d'intimidation ou de harcèlement au travail.