

La présente atteste que le ministère du Travail a reçu pour dépôt le document ci-dessous :

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2022-1471

N° dossier d'accréditation : AM-1003-0440

EMPLOYEUR OXFAM-QUÉBEC 2330, RUE NOTRE-DAME OUEST BUREAU 200 MONTRÉAL Secteur d'activité : Privé		
ASSOCIATION SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4241 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, 8E ÉTAGE MONTRÉAL QC H2M 2V9 Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec		
TIERS SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (SCFP) 565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100 MONTRÉAL QC H2M 2V9		
Date signature : 2022-05-19 Date dépôt : 2022-12-15	Nombre de salariés visés : 22	Date début : 2022-05-19 Date d'expiration : 2025-03-31

Remarque :

Martine Dubé
Préposé(e) à l'émission

2023-01-11
Date

Registre des documents en relations du travail

3175, chemin des Quatre-Bourgeois, Bureau 105b
Québec (Québec) G1W 2K7
Téléphone : 418 643-4817
Sans frais : 1 800 643-4817
Télécopieur : 418 528-0559

Courriel : service_clientele@mtess.gouv.qc.ca

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

2022 DEC 15 PM 12:07:49

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (S.C.F.P.),
SECTION LOCALE 4241**

ET

OXFAM-QUÉBEC

2021-2025

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES	4
ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION	4
ARTICLE 3 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
ARTICLE 4 : DÉFINITION DES TERMES	6
ARTICLE 5 : RÉGIME SYNDICAL.....	8
ARTICLE 6 : NON-DISCRIMINATION.....	9
ARTICLE 7 : REPRÉSENTATION ET AFFAIRES DU SYNDICAT	10
ARTICLE 8 : ABSENCE POUR SERVICES PUBLICS	11
ARTICLE 9 : SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL, CHARGE DE TRAVAIL ET PÉRIODE DE REPOS	12
ARTICLE 10 : SEMAINE DE TRAVAIL EN MISSION	13
ARTICLE 11 : VACANCES ANNUELLES.....	14
ARTICLE 12 : DROITS PARENTAUX	16
ARTICLE 13: ABSENCE POUR MALADIE	19
ARTICLE 14 : RÉGIME D'ASSURANCE.....	19
ARTICLE 15 : JOURS FÉRIÉS.....	21
ARTICLE 16 : TÉMOIN OU JURÉ	21
ARTICLE 17 : FORMATION	22
ARTICLE 18 : CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS NON PAYÉS.....	22
ARTICLE 19 : CONGÉ SANS SALAIRE.....	23
ARTICLE 20 : SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ACCIDENT DE TRAVAIL	24
ARTICLE 21 : SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET/OU ORGANISATIONNELS	25
ARTICLE 22 : TRAVAIL HORS UNITÉ.....	28
ARTICLE 23 : FERMETURE TEMPORAIRE.....	28
ARTICLE 24 : ANCIENNETÉ	28
ARTICLE 25 : POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉS.....	29
ARTICLE 26 : MESURES DISCIPLINAIRES.....	31

ARTICLE 27 : PROCÉDURE DE GRIEFS	32
ARTICLE 28 : ARBITRAGE.....	33
ARTICLE 29 : PAIEMENT DU SALAIRE	34
ARTICLE 30 : CLASSES D'EMPLOI ET SALAIRES.....	34
ARTICLE 31 : COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL	36
ARTICLE 32 : FRAIS DE VOYAGE.....	36
ARTICLE 33 : ÉPARGNE-RETRAITE	36
ARTICLE 34 : GRÈVE ET LOCK-OUT.....	36
ARTICLE 35 : ANNEXES	37
ARTICLE 36 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	37
ANNEXE « A » LISTE D'ANCIENNETÉ	38
ANNEXE « B » ÉCHELLE SALARIALE.....	39
ANNEXE « C » PRÉLÈVEMENT COTISATION SYNDICALE	40
LETTRE D'ENTENTE : CHARGE DE TRAVAIL	41

ARTICLE 1 : BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 1.1** La présente convention collective a pour but de maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et ses personnes salariées représentées par le syndicat, d'établir une méthode afin de régler à l'amiable tout grief qui pourrait survenir et définir les conditions de travail des personnes salariées représentées par le syndicat.
- 1.2** Consciente de leur apport à l'atteinte de ses objectifs, l'organisation offre aux personnes salariées un milieu de travail qui favorise le développement professionnel et l'esprit d'équipe.
- 1.3** Les parties à la présente convention collective ont un désir commun de faciliter la réalisation des buts et objectifs d'Oxfam-Québec et de favoriser le bien-être des personnes salariées afin que les services soient rendus de façon convenable et efficace.

ARTICLE 2 : RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

- 2.1** L'employeur reconnaît par la présente le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail au nom et pour toutes les personnes salariées incluses dans l'unité de négociation.
- 2.2** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.
- 2.3** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 2.4** Dans la mesure du possible, l'employeur favorise la création de postes permanents qui appartiennent à l'unité. L'employeur n'utilise pas de salariés temporaires pour pourvoir des besoins permanents.

ARTICLE 3 : DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

3.1 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur d'exercer ses fonctions de direction, administration et gérance. Ce droit doit être exercé d'une manière compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

3.2 a) Lors de l'embauchage d'une personne salariée, l'employeur transmet au syndicat les informations suivantes :

- Nom et prénom;
- Salaire;
- Titre de la fonction;
- Date d'entrée en fonction;
- Statut (permanent, de remplacement ou temporaire).
- Adresse domiciliaire;
- Numéro de téléphone domiciliaire;
- Adresse courriel.

b) Mensuellement, l'employeur transmet au syndicat par courrier électronique interne, une liste comportant :

- Changements d'adresse ou de noms portés à sa connaissance;
- Changements de titre ou de fonction;
- Nom des personnes salariées qui ont quitté le service de l'employeur;
- Changements d'échelon.

c) Le ou vers le 15 janvier de chaque année, l'employeur remet au syndicat une liste à jour de toutes personnes salariées. Cette liste comprend :

- Noms et prénoms;
- Salaire;
- Titre de la fonction;
- Date d'entrée en fonction;
- Statut (permanent, de remplacement ou temporaire);
- Adresse domiciliaire, numéro de téléphone domiciliaire;
- Adresse courriel.

3.3 Le syndicat a le droit d'afficher, à l'endroit convenu entre les parties, à l'intérieur des bureaux de l'organisation, sur un tableau fourni à cette fin par l'employeur.

Le Syndicat a également le droit d'afficher tout document ou information sur l'intranet de l'employeur.

3.4 L'employeur consent à mettre, sans frais, à la disposition du syndicat, un classeur verrouillé sur les lieux de travail et accessible en tout temps. Les codes permettant l'accès au lieu de travail en dehors des heures normales de bureau, sont remis à la personne présidente du syndicat.

3.5 Sous réserve de la disponibilité de ses locaux, l'employeur consent à mettre sans frais à la disposition du syndicat, des salles pour tenir des réunions.

3.6 Le syndicat peut utiliser de façon raisonnable, pour ses affaires courantes, le téléphone, le télécopieur, l'équipement informatique et de photocopie de l'employeur.

Le syndicat s'engage à rembourser l'employeur des frais interurbains afférents à l'usage du téléphone et du télécopieur.

3.7 L'employeur s'engage à prendre fait et cause de toute personne salariée dont la responsabilité civile est engagée par le fait de l'exercice de bonne foi de ses fonctions et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation en recouvrement de dommages et intérêts sauf en cas de faute lourde.

ARTICLE 4 : DÉFINITION DES TERMES

4.1 Aux fins d'application de la présente convention collective, les termes qui suivent ont la signification qui est ci-après indiquée. Tout au long du présent texte, l'utilisation du genre masculin inclut également le genre féminin et vice-versa.

- a) **Employeur :**
Désigne Oxfam-Québec.
- b) **Syndicat :**
Désigne le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP), section locale 4241.
- c) **Unité de négociation :**
Désigne toutes personnes salariées, au sens du Code du Travail, couvertes par l'accréditation émise en faveur du syndicat.
- d) **Description de tâches :**
Désigne les tâches principales et habituelles attachées à un poste et qui constituent le travail d'une personne salariée.
- e) **Personne salariée :**
Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération.
- f) **Personne salariée en période d'essai :**
Désigne toute personne salariée qui effectue la période de service continu préalable à l'obtention du statut de personne salariée permanente.

La période d'essai est d'une durée de cent cinquante (150) jours travaillés. La personne salariée à l'essai bénéficie de tous les avantages conférés par la convention collective, à l'exception de la procédure de grief et d'arbitrage en cas de congédiement et du droit de poser sa candidature à l'interne.

La personne salariée de remplacement ou temporaire qui obtient un poste permanent de même nature est considérée avoir effectué sa période d'essai lorsqu'elle justifie de cent cinquante (150) jours travaillés.

Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période d'essai à cause d'un manque de travail ou en raison du fait que son poste temporaire ou de remplacement a pris fin, cette personne salariée ne fait que compléter les jours travaillés manquants, à la condition toutefois qu'il se soit écoulé moins de six (6) mois depuis son départ.

g) Personne salariée permanente :

Désigne toute personne salariée qui a complété sa période d'essai et qui occupe un poste permanent.

Désigne également la personne salariée temporaire à compter de la première journée suivant le deuxième renouvellement de son contrat dans un même poste.

h) Personne salariée à temps complet :

Désigne toute personne salariée qui travaille régulièrement le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail.

i) Personne salariée à temps partiel :

Désigne toute personne salariée qui travaille régulièrement moins que le nombre d'heures prévu à la semaine normale de travail.

Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures d'une semaine normale de travail conserve son statut de personne salariée à temps partiel; la personne salariée à temps partiel a droit à tous les avantages de la présente convention collective au prorata des heures qu'elle travaille régulièrement.

j) Personne salariée de remplacement ou temporaire :

Désigne toute personne salariée embauchée pour remplacer une personne salariée absente pour l'une des raisons prévues à la convention collective ou toute personne salariée embauchée pour parer à un surcroît ou à un besoin temporaire de travail ou pour accomplir des travaux d'une durée limitée tel un projet spécial.

La personne salariée de remplacement ou temporaire doit être avisée lors de son embauche de la date probable de sa mise à pied. Une copie du contrat sera transmise au syndicat.

Cette personne salariée bénéficie des avantages de la convention collective après trois (3) mois et un (1) jour de travail à l'exception des articles suivants, sauf mention expresse au contraire :

- Article 7 : Représentation et affaires du Syndicat paragraphes 7.02, 7.03, 7.06 à 7.14
- Article 12 : Droits parentaux
- Article 19 : Congé sans salaire
- Article 25 : Postes vacants ou nouvellement créés
- Articles 27 et 28 : Grief et arbitrage en cas de congédiement

La personne salariée de remplacement ou temporaire bénéficie, après neuf (9) mois de travail, des avantages conférés par les articles 7.02 b), c) et d), 7.03, 7.06, 7.07, 7.14, 12 et 25.

La personne salariée réembauchée dans les vingt (20) jours ouvrables suivant sa dernière embauche cumule les périodes de travail aux fins du présent article et obtient les droits et avantages afférents.

k) Conjoint-conjointe :

Désigne les personnes :

- i) Qui le sont devenus par suite d'un mariage ou d'une union civile légalement contracté;
- ii) Qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- iii) De sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

La dissolution du mariage ou de l'union civile fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois lorsqu'il y a ni mariage ni union civile. Il est aussi entendu qu'on ne peut reconnaître qu'un seul conjoint.

l) Enfant :

Désigne l'enfant de la personne salariée, l'enfant du conjoint de la personne salariée ou l'enfant pour lequel la personne salariée ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil.

m) Poste :

Un poste comprend un titre, une description de tâches, un statut, (temps plein ou temps partiel, permanent ou temporaire) et une classe d'emploi.

n) Grief :

Désigne tout désaccord relatif à l'interprétation ou à l'application de la convention collective.

o) Mésentente :

Tout désaccord concernant une condition de travail non prévue à la convention collective.

p) Détachement :

Signifie le passage d'une personne salariée de son poste afin :

- D'occuper un emploi auprès d'un affilié Oxfam;
- D'occuper une fonction autre qu'un emploi auprès d'Oxfam Québec ou d'un affilié Oxfam (ex : coopérant volontaire)

Et ce, de façon temporaire.

ARTICLE 5 : RÉGIME SYNDICAL

- 5.1** Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective, et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition au maintien de leur emploi.
- 5.2** Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.

- 5.3** Toute personne salariée doit, comme condition d'emploi, consentir à la retenue syndicale faite par l'employeur. À chaque période de paie, ce dernier déduit sur le salaire brut de chaque personne salariée un montant égal à la cotisation syndicale déterminée par l'assemblée générale du syndicat.
- 5.4** Aux fins d'application des dispositions du paragraphe précédent, l'employeur doit faire signer par la personne salariée, lors de son embauche, la formule de retenue des cotisations syndicales apparaissant à l'annexe « C » des présentes et en transmettre une copie au secrétariat du syndicat. L'employeur remet mensuellement à la personne trésorière du syndicat, le jour de la dernière paie du mois, un chèque équivalant aux montants ainsi retenus et fait à l'ordre du syndicat.

L'employeur devra en même temps transmettre une liste des noms de toutes les personnes salariées pour la période de paie ainsi que du montant prélevé pour chacune d'elles.

- 5.5** Si l'assemblée générale du syndicat décide de modifier le montant de la cotisation syndicale, le syndicat transmet à la personne directrice des ressources humaines un avis écrit à cet effet, en précisant les conditions de rétroactivité, s'il y a lieu.

L'employeur s'engage à donner suite à cet avis, lors de la préparation des chèques de paie suivant la réception dudit avis à la condition d'avoir reçu cet avis cinq (5) jours ouvrables à l'avance.

- 5.6** Chaque personne salariée se verra remettre un exemplaire de la présente convention collective.
- 5.7** L'employeur n'est pas tenu de renvoyer une personne salariée parce que le syndicat l'aurait éliminée de ses rangs.
- 5.8** L'employeur informe, par écrit au moment de son embauche, toute nouvelle personne salariée de son statut, sa date d'embauche, son titre d'emploi et son salaire.

ARTICLE 6 : NON-DISCRIMINATION

- 6.1** L'employeur et ses personnes représentantes, le syndicat et ses membres, conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination, ni distinction injuste, directement ou indirectement, à l'endroit d'une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de son identité ou de l'expression de son genre, de son origine ethnique ou sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps ou l'utilisation d'un moyen pour y pallier, de sa grossesse, de son âge sauf dans la mesure prévue par la loi, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son casier judiciaire, de son lien de parenté, de sa condition sociale, de son état civil, de son orientation sexuelle ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi, le tout sujet aux obligations contractées par la présente convention collective et la loi.
- 6.2** Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre un droit que lui reconnaît la présente convention collective, ou la loi, pour l'un des motifs ci-haut prévus.

- 6.3 Est non discriminatoire, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches reliées à l'emploi.

ARTICLE 7 : REPRÉSENTATION ET AFFAIRES DU SYNDICAT

- 7.1 Sous réserve des autres dispositions de la présente convention collective, la personne salariée absente du travail, en vertu du présent article, ne perd aucun avantage et privilège prévus par les présentes et elle ne doit pas être importunée à cause de ses activités comme telles.
- 7.2 Les personnes représentantes autorisées du syndicat dont la présence est nécessaire peuvent, après avoir avisé la personne directrice des ressources humaines, s'absenter de leur travail, et ce, pour la période requise, sans perte de salaire régulier ni d'avantages, à l'occasion:
- a) De la négociation et conciliation de la convention collective et de la négociation de lettre d'entente, deux (2) personnes;
 - b) De discussions relatives à des griefs ou mécontentes, deux (2) personnes, c'est à dire la personne salariée concernée et une personne représentante du syndicat;
 - c) D'audition de grief par un arbitre ou de toute mécontente que les parties conviennent de soumettre à un arbitre, une (1) personne représentante du syndicat plus les témoins requis;
 - d) De réunions de comités formés de personnes représentantes du syndicat et de l'employeur, selon les besoins.
- 7.3 Une personne représentante autorisée du syndicat peut, s'il y a lieu, s'absenter de son poste de travail, après entente avec la personne directrice des ressources humaines, aux fins d'enquête sur les griefs ou mécontentes ou réunions avec les personnes représentantes de l'employeur. Ces absences n'entraînent aucune perte de salaire régulier ni d'avantages.
- 7.4 Dans les quinze (15) jours de la signature de la présente convention collective, le syndicat fait parvenir à l'employeur une liste des noms des personnes représentantes du syndicat ainsi qu'une liste des membres des divers comités. Par la suite, le syndicat informe l'employeur par écrit au fur et à mesure des modifications apportées à ces listes.
- 7.5 Le syndicat, dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent l'élection des personnes offiçières, communique à l'employeur le nom de celles-ci.
- 7.6 Les membres autorisés du syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour des activités syndicales, de formation, de préparation de négociation de la convention collective et de lettre d'entente et pour assister aux congrès des diverses instances syndicales auxquelles le syndicat appartient.
- 7.7 Aux fins des activités syndicales prévues à l'article 7.06, le syndicat dispose d'une banque annuelle de huit (8) journées non cumulables qu'il utilise à sa discrétion, à raison de journées complètes ou de demi-journées. L'année où les parties doivent se rencontrer pour négocier le renouvellement de la convention collective, la banque annuelle est de quinze (15) journées non cumulables.

Le Syndicat doit aviser la personne des ressources humaines des journées prises en vertu du présent article.

Lorsque la totalité des journées prévues est épuisée, l'employeur facture le syndicat du coût des absences additionnelles.

À la demande écrite du syndicat, l'employeur libère, sans salaire, une (1) personne salariée pour occuper une fonction syndicale permanente ou élective à l'intérieur des structures syndicales auxquelles le syndicat est affilié. La demande indique le nom de la personne salariée et la durée probable de l'absence; elle est transmise par le syndicat à l'employeur quinze (15) jours ouvrables à l'avance.

7.8 La personne salariée libérée qui occupe une fonction non élective doit revenir au travail à moins d'entente contraire dans un délai de vingt-quatre (24) mois à partir du début de sa libération, à défaut de quoi elle est réputée avoir donné sa démission à partir de la date du début de sa libération.

7.9 La personne salariée libérée qui occupe une fonction élective à temps plein, obtient un congé d'une durée égale à son mandat. Le congé est renouvelable une (1) seule fois dans le cas d'une réélection.

7.10 La personne salariée libérée conserve son ancienneté et ses avantages acquis mais ne peut bénéficier des avantages de la convention collective. Elle continue de bénéficier du régime d'assurance collective à condition qu'elle assume la totalité des coûts.

À son retour, la personne salariée voit ses vacances payées à raison d'un jour et deux tiers par mois de service travaillé au cours de l'année de référence mais elle a droit à son temps de vacances complet.

7.11 La personne salariée libérée qui désire revenir au travail avant la date prévue avise l'employeur par écrit au moins vingt (20) jours ouvrables avant la date de son retour au travail.

7.12 Lors de son retour au travail, la personne salariée réintègre son poste. Si son poste est aboli, réduit d'un poste temps plein en un poste à temps partiel, les dispositions de l'article 21 s'appliquent.

7.13 Pour bénéficier des absences mentionnées aux articles 7.02 et 7.06, le syndicat transmet à l'employeur une demande écrite signée par son représentant deux (2) jours ouvrables à l'avance dans le cas des activités prévues à la section locale et dix (10) jours ouvrables à l'avance dans le cas des activités prévues dans les autres structures syndicales, sauf en cas d'urgence.

Cette demande doit contenir le nom de la personne salariée pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

ARTICLE 8 : ABSENCE POUR SERVICES PUBLICS

8.1 La personne salariée candidate à une élection fédérale, provinciale, municipale ou scolaire, peut obtenir pour la période électorale, sur demande à l'employeur, un congé sans salaire. À la fin de son congé, la personne salariée reprend le poste occupé à son départ. Durant son congé sans traitement, la personne salariée n'accumule pas son ancienneté.

ARTICLE 9 : SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL, CHARGE DE TRAVAIL ET PÉRIODE DE REPOS

9.1 La période de travail hebdomadaire est, généralement, de trente-cinq (35) heures, dont une présence obligatoire les mardi, mercredi et jeudi.

La personne salariée doit toutefois s'assurer que les tâches qui lui sont confiées sont correctement réalisées et fournira le travail nécessaire à cet effet.

9.2 La personne salariée qui le désire, peut moduler son horaire de travail. Elle doit travailler trente-cinq (35) heures à l'intérieur de la même semaine, à une plage d'horaire fixe et peut débuter et/ou terminer sa journée de travail à des heures différentes. L'horaire que s'établit la personne salariée ne doit pas avoir pour effet de perturber ses relations professionnelles à l'interne ou avec les tiers et doit respecter ce qui suit :

La journée régulière de travail ne doit pas dépasser dix (10) heures réparties au choix de la personne salariée sous réserves de ce qui suit :

- **Plage fixe** : la journée régulière de travail comprend une (1) plage fixe de 9h30 à 15h30, sauf entente contraire avec le supérieur immédiat, où la présence de la personne salariée est obligatoire avec une période minimale de trente (30) minutes pour le repas non rémunérée.
- **Plage mobile** : la journée régulière peut débuter à compter de 07h00 et doit se terminer au plus tard à 19h00, sauf entente contraire avec le supérieur immédiat.

La personne salariée doit, sur demande de son supérieur immédiat, informer ce dernier de son horaire de travail.

9.3 Le télétravail constitue l'un des modes d'organisation du travail accessible à la personne salariée dans le respect de la politique en vigueur.

9.4 Lorsque la personne salariée et son supérieur immédiat reconnaissent que les heures de travail effectuées par la personne salariée excèdent, de façon significative, quarante (40) heures par semaine sur une période donnée, les parties s'entendent sur une période de repos à être prise dans la mesure du possible au cours des jours suivants la fin de cette période intensive de travail, et dans tous les cas au plus tard dans les six (6) semaines suivant la fin de cette même période intensive de travail. Ces périodes de repos ne sont ni reportables ni monnayables.

9.5 Une cinquième semaine de vacances est accordée à titre de compensation pour la disponibilité et les horaires irréguliers qui sont demandés aux personnes salariées chargées de projets et chargées de programmes.

- 9.6** Conscient de l'importance d'assurer que la charge de travail des personnes salariées demeure normale, l'employeur discute de façon régulière, lors de réunions d'équipe, de la question de la charge de travail avec les personnes salariées. De plus, la personne salariée doit porter toute situation problématique à l'attention de son supérieur immédiat. L'employeur doit prendre les mesures raisonnables à sa disposition pour régler tout problème de charge de travail et à défaut de prendre de telles mesures, de réviser les priorités en conséquence. Le comité de relations de travail peut également être saisi de questions liées à la charge de travail comme le prévoit son mandat.
- 9.7**
- a) La personne salariée qui travaille après dix-neuf heures trente (19h30), à la demande de l'employeur, a droit à une allocation de repas selon la politique administrative en vigueur et a droit, sur présentation d'un reçu, au remboursement de ses frais de transport en taxi jusqu'à la station de métro;
 - b) La personne salariée qui travaille après vingt et une heures (21 h) à la demande de l'employeur a droit, sur présentation d'un reçu, au remboursement de ses frais de transport en taxi jusqu'à son domicile;
 - c) La personne salariée qui travaille après sa journée habituelle de travail à la demande de l'employeur a droit, sur présentation d'un reçu, au remboursement de ses frais de gardiennage, pour chaque heure d'absence ainsi occasionnée, jusqu'à concurrence d'un montant maximum de quinze (15 \$) dollars de l'heure et pour un maximum de cinq cent dollars (500\$) par année.

ARTICLE 10 : SEMAINE DE TRAVAIL EN MISSION

- 10.01**
- a) La personne salariée à temps complet ou à temps partiel est réputée au travail pendant une mission, y compris le temps consacré au déplacement, et est rémunérée pour une semaine normale de travail au sens de l'article 9.01 de la présente convention collective.
 - b) Si la mission est d'une durée de sept (7) jours ou plus, la personne salariée doit prendre au moins une (1) journée de repos sur le terrain pour chaque période de sept (7) jours de mission, lesquelles ne sont ni monnayables ni reportables.
 - c) Les jours fériés prévus à l'article 15 de la présente convention collective qui surviennent pendant une mission sont reportés à une autre date convenue entre la personne salariée et son supérieur immédiat, sauf si la personne salariée a bénéficié de jours fériés chômés particuliers au pays d'accueil.
 - d) La personne salariée se voit reconnaître une journée de congé pour chaque semaine de cinq (5) jours ou plus de mission sur le terrain. Cette ou ces journées sont prises dans la semaine suivant le retour de mission à moins que cela s'avère impossible. Dans ce cas, la ou les journées reportées sont prises le plus tôt possible après le retour, après entente avec le supérieur immédiat.
 - e) La personne salariée en mission a droit, sur présentation d'un reçu, au remboursement des frais de gardiennage qu'elle n'aurait pas encourus autrement si ce n'était de la mission, jusqu'à concurrence d'un montant maximum de quinze dollars (15 \$) de l'heure et de trois cents dollars (300 \$) par semaine de mission.

ARTICLE 11 : VACANCES ANNUELLES

11.1 La personne salariée a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances annuelles égales à 1 2/3 jour par mois de service antérieur au 31 mars. Pour les fins de calcul des vacances annuelles, lorsque la personne salariée a droit pour la première fois à de telles vacances, la personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service. Cette personne salariée peut compléter, à ses frais, une période de vacances n'excédant pas vingt (20) jours ouvrables.

Les règles prévues au présent article 11 s'appliquent également à la semaine additionnelle de vacances dont il est fait mention à l'article 9.05, qui s'ajoute au crédit de vacances annuelles ci-haut mentionné.

11.2 La période de vacances est comprise entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année subséquente à moins d'une entente contraire avec le supérieur immédiat, après avis de la personne directrice des ressources humaines, concernant le report à une date ultérieure.

11.3 Pour déterminer ses dates de vacances, une personne salariée exprime d'abord sa préférence entre le 15 et 31 mars. L'employeur accorde les vacances en tenant compte de l'ancienneté et des besoins du service. L'employeur s'engage à faire connaître sa réponse au plus tard le 15 avril. Pour toute demande en dehors de la période prévue, l'employeur a un délai de dix (10) jours ouvrables pour répondre. Dans chacun des cas, l'employeur communique sa réponse par écrit à la personne salariée avec copie au syndicat.

Le crédit de vacances se cumule pendant une période de 12 mois consécutifs. La période de prise de vacances a lieu entre le 1er avril d'une année et le 31 mars de l'année subséquente.

Après entente avec sa ou son gestionnaire responsable, une personne salariée peut prendre une partie de son crédit de vacances déjà cumulé avant le 1er avril de l'année suivante.

Les vacances ne sont pas reportables, à moins d'entente avec l'Employeur.

11.4 Lorsqu'un (1) ou plusieurs jours fériés payés coïncident avec les vacances annuelles d'une personne salariée, ce ou ces jours fériés sont ajoutés aux vacances ou reportés à une autre date, convenue entre la personne salariée et son supérieur immédiat.

L'employeur peut demander que la juxtaposition de jours de vacances à la période de congé des fêtes n'occasionne pas une absence excédant vingt (20) jours ouvrables au total.

11.5 Sur demande, la paie de vacances est remise à la personne salariée lors de la dernière paie avant son départ pour les vacances, à la condition que la période de vacances soit établie dix (10) jours ouvrables avant le départ de la personne salariée.

11.6 En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée a droit à ce que sa banque de vacances cumulées soit monnayée.

11.7 À moins d'entente contraire avec le supérieur immédiat, aucune personne salariée n'est tenue de diviser, d'interrompre ou de reporter ses vacances annuelles.

- 11.8** La personne salariée incapable de prendre ses vacances annuelles à la période prévue à cause de maladie, d'accident, d'accident du travail ou du décès de la personne conjointe, de son enfant, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter ses vacances annuelles à une période ultérieure.

La personne salariée doit en aviser son supérieur immédiat ou, en l'absence de celui-ci, la personne directrice des ressources humaines le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Lors de son retour au travail, la personne salariée convient avec son supérieur immédiat d'une autre période de vacances annuelles, à l'intérieur de l'année de référence en cours.

La personne salariée qui doit interrompre ses vacances annuelles à cause du décès de la personne conjointe, de son enfant, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur, peut reporter le temps de vacances payées correspondant au congé spécial prévu pour la circonstance. Le plus tôt possible après l'événement, la personne salariée convient avec son supérieur immédiat d'une période pour compléter ses vacances.

De même, la personne salariée qui doit interrompre ses vacances annuelles à cause de maladie grave ou d'accident qui nécessite, de l'avis d'un médecin, un arrêt de travail d'au moins une semaine ou en raison d'une maladie grave ou d'un accident, attesté par un médecin, de la personne conjointe, de son enfant, de son père ou de sa mère, de son frère ou de sa sœur se voit accorder, sur demande, un nouveau choix de vacances à l'intérieur de l'année de référence en cours pour une période correspondant à la durée de l'invalidité mais n'excédant pas la durée résiduelle des vacances auxquelles elle a droit. Le plus tôt possible après l'événement, la personne salariée doit présenter un certificat médical et convenir avec son supérieur immédiat d'une période pour compléter ses vacances.

- 11.9** Si le report de la période de vacances ne peut se faire à l'intérieur de l'année de référence en cours, les vacances sont exceptionnellement reportées à l'année suivante, après entente avec le supérieur immédiat.

La personne salariée peut prendre un maximum de vingt (20) jours ouvrables de vacances consécutifs par année.

- 11.10** La personne salariée qui consent à changer sa période de vacances déjà approuvée, ou à interrompre ses vacances, à la demande de l'employeur, peut choisir de reporter à l'année suivante les vacances qui lui sont dues.

- 11.11** La personne salariée qui, pendant toute l'année de référence, reçoit des prestations de remplacement du salaire en vertu d'un régime public ou privé d'indemnisation voit ses vacances reportées à l'année suivante conformément aux dispositions de l'article 11.09.

Cependant, la personne salariée ne reçoit aucun crédit de vacances additionnel au 1er avril de l'année suivante.

ARTICLE 12 : DROITS PARENTAUX

12.1 Il est interdit à l'employeur de congédier une salariée ou d'exercer à son endroit quelque discrimination que ce soit pour cause de grossesse.

La salariée enceinte bénéficie d'une banque de soixante-dix (70) heures d'absence, sans perte de salaire, pour assister aux examens médicaux reliés à sa grossesse.

Pour justifier ses absences, la salariée enceinte doit fournir une preuve de présence à la consultation ou l'examen requis. Cette preuve est, le cas échéant, aux frais de la personne salariée.

Sur recommandation de son médecin, la salariée enceinte peut cesser de travailler complètement ou travailler à temps partiel au cours de sa grossesse.

12.2 Sur avis écrit adressé à l'employeur au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ, la salariée enceinte obtient un congé de maternité de vingt (20) semaines. La répartition de ce congé, tant avant qu'après l'accouchement, appartient à la salariée enceinte, mais le congé ne peut commencer qu'à compter du début de la seizième (16e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

12.3 Toute personne salariée a droit, le cas échéant, aux indemnités suivantes :

- a) La salariée enceinte qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestation en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, est déclarée admissible à de telles prestations, a le droit de recevoir durant les vingt (20) semaines de son congé de maternité prévu à 12.02, pour chacune des semaines où elle reçoit ou peut recevoir des prestations du régime québécois d'assurance parentale une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et les prestations de maternité ou les prestations parentales qu'elle reçoit ou peut recevoir;
- b) La personne salariée qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations de paternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale est déclarée admissible à de telles prestations, a droit, durant son congé de paternité et congé parental aux bénéfices prévus au paragraphe 12.03 a) jusqu'à la fin de la dixième (10e) semaine;
- c) La personne salariée qui adopte légalement un enfant et qui, à la suite de la présentation d'une demande de prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale est déclarée admissible à de telles prestations, a droit, durant son congé pour adoption, aux bénéfices prévus au paragraphe 12.03 a) jusqu'à la fin de la dixième (10e) semaine;

La personne salariée bénéficie de toute période additionnelle pour laquelle elle est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale sans compensation de la part de l'employeur.

Aux fins du présent article, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale qu'une personne salariée a droit de recevoir, sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale.

- 12.4** En cas d'interruption de grossesse qui survient après les douze (12) premières semaines de grossesse, la salariée a droit à un congé payé d'une durée de deux (2) semaines à partir de l'interruption de grossesse.

En cas d'interruption de grossesse qui survient après la vingtième (20^e) semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

Durant ce congé, elle bénéficie de l'indemnité prévue à l'article 12.03 pour chacune des semaines où elle reçoit ou peut recevoir des prestations une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son traitement hebdomadaire de base et les prestations de maternité qu'elle reçoit ou peut recevoir.

- 12.5** Pendant un congé de maternité, la salariée continue d'accumuler son ancienneté, ses vacances, et tous les autres avantages de la convention collective, comme si elle était au travail.
- 12.6** L'employeur expédie par courrier ou par courriel, à la personne salariée en congé de maternité et congé parental les documents émis par lui à l'intention de l'ensemble des personnes salariées.
- 12.7** La salariée a le droit de prolonger son congé de maternité par un congé parental pour une période maximale d'absence de deux (2) ans.

Le salarié bénéficie d'un congé parental d'une durée maximale de deux (2) ans. Le retour du salarié à son poste doit avoir lieu au plus tard deux (2) ans après la naissance de l'enfant.

Lorsque la santé physique ou mentale de son enfant le justifie, le congé parental prévu au présent article peut être prolongé jusqu'à une durée maximale de trois (3) ans.

La personne salariée peut se voir accorder un congé parental à temps partiel après entente entre les parties au comité de relations de travail. Le comité tient compte des besoins du service et détermine, le cas échéant, la durée du congé à temps partiel.

Dans tous les cas, la personne salariée doit donner un avis de trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

Durant les cinquante-deux (52) premières semaines du congé parental, la personne salariée accumule son ancienneté et continue de bénéficier du régime d'assurance collective et du REER collectif, en autant qu'elle paie sa part. À son retour au travail, le crédit de vacances de la personne salariée pour l'année en cours est établi à raison d'un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances payées par mois de service actif et de congé de maternité, au cours de l'année de référence. Au-delà des cinquante-deux (52) premières semaines d'absence en congé parental, les dispositions de l'article 19.06 s'appliquent.

- 12.8** La personne salariée avise l'employeur au moins trois (3) semaines avant la date où elle pourrait reprendre le travail, si cette date est différente de celle mentionnée à l'article 12.07

Lors de son retour au travail, la personne salariée réintègre son poste. Si ce poste est aboli, réduit d'un poste temps plein à un poste à temps partiel, les dispositions de l'article 21 s'appliquent.

Lors de son retour au travail, la personne salariée temporaire ou de remplacement réintègre le poste occupé à son départ, si l'affectation se poursuit.

- 12.9** La personne salariée a le droit à un congé de paternité de dix (10) semaines, dont au moins cinq (5) semaines continues à l'occasion de la naissance de son enfant. Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la naissance.

La personne salariée a le droit à un congé d'adoption de dix (10) semaines, dont au moins cinq (5) semaines continues dans le cas d'une adoption. Le congé d'adoption débute la semaine où l'enfant est confié à la personne salariée dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où la personne salariée quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié et se termine cinquante-deux (52) semaines plus tard.

Pendant le congé de paternité et le congé d'adoption, la rémunération à laquelle la personne salariée a droit est celle prévue à l'article 12.03 pour un tel congé.

Le congé de paternité ou d'adoption peuvent être fractionnés pour les motifs énumérés à la Loi sur les normes du travail ou à la Loi sur l'assurance parentale ou encore avec l'approbation de l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

- 12.10** À l'occasion de l'accouchement de sa conjointe ou de l'adoption d'un enfant, la personne salariée a droit à un congé payé de cinq (5) jours ouvrables débutant à la date de l'accouchement ou au moment de la prise en charge physique de l'enfant dans le cas d'une adoption.

- 12.11** À l'occasion de l'interruption de grossesse de sa conjointe, qui survient après les douze (12) premières semaines de grossesse, la personne salariée a droit à un congé payé de trois (3) jours.

- 12.12** La personne salariée admissible au congé parental en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) peut prendre ce congé dans les cinquante-deux (52) semaines qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Ce congé est pris par l'un ou l'autre des deux parents ou peut être partagé entre les conjoints.

- 12.13** La personne salariée qui prend en charge un enfant en famille d'accueil régulière, pour une période initialement prévue de six (6) mois ou plus, bénéficie de cinq (5) jours ouvrables de congé payé. Ce congé peut être pris une seule fois par période de vingt-quatre (24) mois.

ARTICLE 13: ABSENCE POUR MALADIE

13.1 La personne salariée a droit à un (1) jour d'absence pour maladie payé par mois de service actif jusqu'à concurrence de douze (12) jours ouvrables par année. Elle doit aviser son supérieur immédiat dans les plus brefs délais possibles ou, en l'absence de celui-ci, la personne réceptionniste.

13.2 La personne salariée peut utiliser à l'avance jusqu'à cinq (5) jours d'absence pour maladie.

Si elle quitte l'emploi de l'organisation, la personne salariée est tenue de rembourser à l'employeur les jours d'absence déjà utilisés auxquels elle n'a pas encore acquis le droit, à son départ.

13.3 L'employeur peut exiger de la part de la personne salariée absente pour cause d'invalidité, lorsque l'absence est de trois (3) jours ou plus, un certificat médical attestant de la nature et de la durée de l'invalidité. Il peut aussi exiger un tel certificat pour une période moindre lorsque la fréquence des absences le justifie.

13.4 La personne salariée peut utiliser, jusqu'à concurrence de dix (10) jours par année, ses jours de maladie à des fins personnelles, lesquelles peuvent notamment être prises dans le cas de problèmes de santé affectant l'un des membres de sa famille immédiate, soit la personne conjointe, le père ou la mère.

La personne salariée peut utiliser sans limitation ses journées de maladie dans le cas de maladie affectant un de ses enfants.

Ces journées personnelles doivent être prises après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Il est entendu que la personne salariée peut prendre ce congé en demi-journée mais ne peut pas prendre plus de deux (2) jours consécutifs sauf si utilisé pour maladie de l'enfant de la personne salariée.

13.5 Les journées de maladie non utilisées sont cumulatives jusqu'à concurrence de vingt-quatre (24) jours. Cependant, un maximum de douze (12) jours peut être reporté d'une année à l'autre.

13.6 Les journées de maladie non utilisées et accumulées sont non monnayables au départ de la personne salariée.

ARTICLE 14 : RÉGIME D'ASSURANCE

14.1 L'employeur s'engage à appliquer uniformément, pour toutes les personnes employées de l'organisation du siège social, les garanties et restrictions du régime d'assurance collective qui relèvent de sa discrétion. Toute modification aux régimes présentement en vigueur ou du choix de l'assureur fera l'objet de consultation préalable.

Malgré le premier paragraphe, la période précédant l'admissibilité au régime d'assurance collective d'une personne employée peut être plus courte que ce que prévoit le régime si, dans le cadre de ses fonctions, celle-ci doit voyager dans un autre pays.

La personne salariée admissible a droit et doit contribuer au régime d'assurance collective souscrit par l'employeur ou à tout autre régime convenu entre les parties, le cas échéant.

- 14.2** La personne salariée temporaire ou de remplacement de même que la personne salariée à temps partiel bénéficie du régime d'assurance collective si celui-ci le permet et aussitôt qu'il le permet.
- 14.3** En cas d'invalidité, la personne salariée doit aviser l'employeur dans les plus brefs délais possibles.
- 14.4** Les primes d'assurance sont défrayées moitié-moitié entre l'employeur et la personne salariée. Il est entendu que la part de l'employeur est allouée de façon à minimiser l'impact fiscal lié au paiement des primes par la personne salariée.
- 14.5** Les réclamations sont faites directement à l'assureur par la personne salariée. En ce qui a trait à l'assurance vie, l'employeur s'engage à prendre les moyens appropriés pour aviser la succession de la personne salariée pour qu'elle réclame de la même façon.
- 14.6** La personne salariée admissible aux prestations d'assurance emploi versées lors d'un arrêt temporaire de travail dû à une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine a droit, durant le délai d'attente (délai de carence), au paiement d'une prestation équivalente à soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire sans affecter sa banque de journées de maladie.
- 14.7** La personne salariée a droit, jusqu'à épuisement de sa banque de journées de maladie accumulées, au paiement de la différence entre son salaire régulier et les prestations payées par l'employeur en vertu de l'article 14.06.
- 14.8** La personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance emploi lors d'un arrêt temporaire de travail dû à une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine a droit, pendant une période d'au plus dix-sept (17) semaines, au paiement de la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de sa rémunération brute hebdomadaire normale et le montant brut de prestations d'assurance emploi qu'elle reçoit. De cette période maximale de dix-sept (17) semaines, doivent être déduites, le cas échéant, les semaines de délai d'attente (délai de carence), lesquelles sont rémunérées conformément à l'article 14.6. Ce paiement cesse dès le retour au travail de la personne salariée et ce, même dans le cas d'un retour progressif.
- 14.9** Durant la période prévue à l'article 14.08, l'employeur avance l'équivalent des prestations d'assurance emploi et du paiement qui doit être effectué en vertu de cet article, en autant que la personne salariée peut fournir la preuve qu'elle a présenté une demande d'assurance emploi, dès que sa condition physique le lui permet, mais au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent l'événement donnant lieu à une demande de prestations. La personne salariée rembourse à l'employeur la portion de l'avance correspondant aux prestations d'assurance emploi dès réception desdites prestations.
- 14.10** À son retour au travail, l'employeur peut exiger d'une personne salariée qu'elle se soumette à un examen médical dans le but d'établir si elle est suffisamment rétablie pour reprendre son travail.

En cas d'opinion divergente entre le médecin de la personne salariée et le médecin de l'employeur, ceux-ci s'entendent pour nommer un troisième médecin qui décide de l'aptitude de la personne salariée à reprendre son travail.

La personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni d'avantages du fait de ces examens médicaux et l'employeur en assume les frais d'expertise et rembourse tous les frais de gardiennage si l'examen a lieu à l'extérieur de l'horaire régulier de travail de la personne salariée, et de déplacement sur présentation de pièces justificatives.

- 14.11** L'employeur permet à la personne salariée, dans la mesure où la situation le permet, de bénéficier d'un retour au travail progressif à la suite d'une période d'invalidité, si cela est prescrit par son médecin traitant.

ARTICLE 15 : JOURS FÉRIÉS

- 15.1** Les jours suivants sont considérés comme étant chômés et payés au taux régulier du salaire :

- Jour de l'An (1er janvier);
- Vendredi saint;
- Lundi de Pâques;
- Fête des patriotes (le lundi qui précède le 25 mai);
- Fête nationale (24 juin);
- Fête de la Confédération (1er juillet);
- Fête du Travail (1er lundi de septembre);
- Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. (30 septembre)
- Action de grâces (2e lundi d'octobre);
- Noël (25 décembre).

- 15.2** À l'exception des congés de Noël et du Jour de l'An, si l'un des jours fériés mentionnés à l'alinéa 15.01 coïncide avec un jour non ouvrable, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

La période des fêtes comprise entre le 23 décembre au soir et le 3 janvier au matin est considérée comme chômée et payée.

- 15.3** Si ces congés coïncident avec une absence maladie, l'employeur paie la personne salariée comme étant en congé férié. Toutefois, la personne salariée qui reçoit des prestations de remplacement de salaire en vertu d'un régime public ou privé d'indemnisation n'a pas droit à la rémunération pour un jour férié.

ARTICLE 16 : TÉMOIN OU JURÉ

- 16.01 a)** La personne salariée convoquée sous l'autorité d'un tribunal à agir comme jurée ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire dans une cause où elle n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son salaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en cour.
- b)** La personne salariée appelée à comparaître dans une cause où elle est l'une des parties, en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ne subit de ce fait aucune perte de salaire.
- c)** La personne salariée appelée à comparaître en cour conformément à l'alinéa b) bénéficie des dispositions de la présente convention collective concernant les frais de voyage.

- d) La personne salariée appelée à comparaître en cour conformément aux alinéas a) et b) est tenue de rembourser à l'organisation les allocations versées par le tribunal auxquelles elle peut avoir droit.
- e) Le présent article ne s'applique pas à la personne salariée qui est partie ou témoin dans un arbitrage régi par la présente convention collective.
- f) Lorsqu'une personne salariée doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, elle doit en aviser son supérieur immédiat dès que possible et produire, sur demande, l'attestation de ces faits.

ARTICLE 17 : FORMATION

17.1 L'employeur consacre un budget annuel au perfectionnement des personnes salariées et fera savoir en début d'année le montant disponible. Les cours ou sessions devront être en relation avec le champ d'action d'Oxfam-Québec et/ou le travail de la personne salariée. Le remboursement des frais de perfectionnement se fera sur présentation d'une preuve de réussite du cours suivi.

Les demandes de formation sont référées au comité de relations de travail qui les étudie et formule des recommandations en fonction des critères suivants:

- L'ancienneté de la personne salariée;
- La pertinence de la formation.

La recommandation est acheminée auprès du supérieur immédiat et la personne directrice des ressources humaines pour fin d'approbation.

17.2 Le temps que la personne salariée consacre à ces cours, s'ils sont demandés par l'employeur, est considéré comme temps à reprendre lorsque les cours ne sont pas suivis pendant les heures habituelles de travail, sous réserve d'une entente à l'effet contraire au comité de relations professionnelles.

17.3 Le comité de relations professionnelles étudie les demandes et formule des recommandations.

ARTICLE 18 : CONGÉS SPÉCIAUX ET CONGÉS NON PAYÉS

18.1 Toute personne salariée ayant complété soixante (60) jours de service continu bénéficie de congés sans perte de salaire dans les cas suivants et pour le nombre de jours qui coïncident avec les jours ouvrables. Ces congés doivent être utilisés au moment de l'évènement, à moins d'entente avec l'employeur.

- a) À l'occasion de son mariage, cinq (5) jours ouvrables; il lui est possible d'ajouter à cette période des jours de vacances auxquels elle a droit;
- b) À l'occasion du mariage d'un enfant, un (1) jour ouvrable;
- c) À l'occasion du mariage du frère, de la sœur, du père, de la mère, un (1) jour ouvrable, si la célébration coïncide avec une journée travaillée;

- d) À l'occasion du décès de la personne conjointe, d'un enfant, du père, de la mère, de la sœur ou du frère, cinq (5) jours ouvrables consécutifs entre le moment du décès et les obsèques.
- e) À l'occasion du décès d'un beau-père, ou d'une belle-mère, d'un grand-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur, deux (2) jours ouvrables consécutifs entre le moment du décès et les obsèques ;
- f) En cas de changement du lieu de son domicile, une (1) journée de congé à l'occasion du déménagement et ce, pas plus d'une fois par année financière.
- g) Jusqu'à un maximum de deux (2) jours ouvrables par année, pouvant être pris en demi-journées, pour remplir des obligations liées à la garde, la santé ou l'éducation de son enfant ou de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint ou pour remplir des obligations liées à la santé d'un parent ou d'une personne pour laquelle la personne salariée agit à titre de proche aidant. Ces jours de congés lorsque non utilisés ne sont ni monnayables ni reportables.

18.2 Si les événements mentionnés aux alinéas d) et e) de l'article 18.01 ont lieu à une distance de trois cents (300) kilomètres ou plus, la personne salariée a droit à un (1) jour chômé et payé additionnel.

Si les événements mentionnés aux alinéas b) et c) de l'article 18.01 ont lieu à une distance de quatre cents (400) kilomètres ou plus, la personne salariée a droit à un (1) jour chômé et payé additionnel.

18.3 Les congés spéciaux prévus à l'article 18.01 b), c), f) ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention collective.

18.4 Exceptionnellement, la personne salariée peut obtenir des journées de congé sans salaire pour des raisons humanitaires, urgentes ou personnelles sur approbation de son supérieur immédiat.

ARTICLE 19 : CONGÉ SANS SALAIRE

19.1 La personne salariée ayant accumulé trois (3) ans d'ancienneté peut obtenir un congé sans salaire d'une durée maximale de douze (12) mois.

Le congé sans salaire peut être divisé en deux (2) périodes, mais il doit s'écouler au moins deux (2) ans entre chaque période. La période minimale du congé sans salaire est de deux (2) mois.

La demande doit être faite au moins deux (2) mois à l'avance à moins d'entente entre les parties.

19.2 La personne salariée ayant accumulé deux (2) ans d'ancienneté peut obtenir un congé sans salaire d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois lorsque ce congé se rapporte aux activités de l'organisation, y compris dans le cas d'un détachement auprès d'une autre OXFAM. Dans ce cas, la personne salariée voit s'ajouter à son ancienneté le temps consacré à son congé sans salaire.

De plus, la personne salariée qui occupe pendant ce congé un emploi sur le terrain pour Oxfam-Québec ou qui est détachée auprès d'une autre OXFAM bénéficie dans les douze premiers mois dudit congé de la progression dans l'échelle salariale à laquelle elle aurait eu droit.

Un tel congé peut être obtenu plus d'une fois mais il doit s'être écoulé au moins trois (3) ans entre chaque congé, à moins d'entente contraire entre les parties.

19.3 Un congé sans salaire ne peut être accordé pour permettre à une personne salariée d'aller travailler pour un autre employeur. Un congé sans salaire pourrait être accordé pour occuper un autre emploi si l'employeur considère que cette expérience n'est pas incompatible ou contraire aux intérêts de l'organisation ou peut avoir des retombées positives pour l'organisation. Le cas échéant, la demande doit être approuvée par le directeur général sur recommandation du comité de relations de travail.

19.4 La personne salariée est considérée avoir démissionné à compter de son départ dans les cas suivants :

- a) Si elle ne respecte pas les dispositions de l'article 19.03;
- b) Si elle néglige ou refuse de revenir au travail sans autorisation ou sans motif valable dans les trois (3) jours suivant la fin de son congé sans salaire.

19.5 À l'échéance du congé sans salaire, la personne salariée réintègre son poste. Si le poste est aboli ou réduit à un poste à temps partiel les dispositions de l'article 21 sur les mises à pied s'appliquent.

19.6 La personne salariée en congé sans salaire conserve son ancienneté et ses avantages acquis mais ne peut bénéficier des avantages de la convention collective. Elle continue de bénéficier du régime d'assurance collective, si ce dernier le permet et à la condition qu'elle en assume la totalité des coûts.

À son retour au travail, le crédit de vacances de la personne salariée pour l'année en cours est établi à raison de un jour et deux tiers (1 2/3) de vacances payées par mois de service travaillé au cours de l'année de référence.

19.7 Les demandes de congé sans salaire sont référées au comité de relations de travail qui les étudie et formule des recommandations en fonction des critères suivants :

- L'ancienneté de la personne salariée;
- La durée du congé;
- Le fait que la personne salariée ait déjà bénéficié d'un tel congé.

Est considéré également comme motif valable de refus, le fait qu'il y ait déjà une personne salariée qui bénéficie d'un congé sans salaire pendant la période ou partie de période du congé sans salaire demandé.

19.8 La décision d'accorder ou non un congé sans salaire doit être motivée et communiquée par écrit avec copie au syndicat. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 20 : SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET ACCIDENT DE TRAVAIL

20.1 L'employeur doit prendre en tout temps les mesures raisonnables appropriées pour assurer la sécurité et la santé des personnes salariées sur les lieux du travail et dans l'exercice de leur fonction.

- 20.2** L'employeur s'engage à éliminer à la source, dans la mesure du possible, toutes les conditions dangereuses de travail.
- 20.3** L'employeur assure un service de premiers soins pendant les heures de travail et fait transporter, à ses frais, la personne salariée à l'hôpital de son choix, dans la mesure du possible, si son état le nécessite. L'employeur facilite le retour de la personne salariée sur les lieux de travail ou à son domicile selon le cas.
- 20.4** Sous réserve de l'article 13, pendant son absence pour maladie professionnelle ou accident de travail, la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté, vacances et tous les autres avantages de la convention collective comme si elle était au travail.
- 20.5** La personne salariée victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail qui redevient capable d'exercer son emploi a droit de réintégrer prioritairement son emploi.
- Lors du retour au travail, si le poste de la personne salariée est aboli ou réduit d'un poste à temps plein en un poste à temps partiel, les dispositions de l'article 21 s'appliquent.
- Le droit de retour en vertu du présent article peut être exercé dans les trente-six (36) mois suivant le début de la période continue d'absence de la personne salariée.
- 20.6** Toute question relative à la santé et sécurité au travail peut être soumise à l'attention du comité de relations de travail par l'une ou l'autre des parties.

ARTICLE 21 : SÉCURITÉ D'EMPLOI ET CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET/OU ORGANISATIONNELS

- 21.1** L'expression changement technologique comprend toute modification significative dans l'accomplissement du travail par l'introduction de technique, procédé, équipement ou matériel.
- Le changement organisationnel désigne les modifications majeures aux structures administratives, aux procédés et à l'organisation du travail.
- 21.2** L'employeur avise le syndicat par écrit au moins deux (2) mois avant son entrée en vigueur de tout changement technologique ou organisationnel, qu'il a l'intention d'introduire ayant pour effet la mise à pied, la réduction des heures de travail ou la modification des connaissances requises à l'accomplissement des tâches d'un poste.
- Cet avis précise les postes et les personnes salariées visées.
- 21.3** L'employeur s'engage à mettre en œuvre tout moyen raisonnable pour permettre aux personnes salariées de s'adapter aux changements prévus à l'article 21.02.

- 21.4** L'employeur s'engage à communiquer au syndicat les informations suivantes lorsqu'elles sont disponibles et à mesure qu'elles le sont :
- a) La nature et le but du changement;
 - b) L'échéancier;
 - c) Les effets des changements sur l'exécution du travail pour les personnes salariées touchées et les postes affectés;
 - d) Les coûts entraînés ou épargnés;
 - e) Les fiches techniques des équipements ou matériel;
 - f) La nouvelle description de tâches, le cas échéant.
- 21.5** L'employeur convient que l'introduction de changements technologiques, de changements dans les structures administratives, organisationnelles ou dans les procédés de travail ne doit pas donner lieu à des baisses de salaire ou à la déclassification des personnes salariées.
- 21.6** Dans le cadre de changement technologique, de changement dans les structures administratives, organisationnelles ou dans les procédés de travail et de problèmes financiers, l'employeur et le syndicat doivent au préalable, discuter de bonne foi et avec diligence des sujets suivants :
- a) Le morcellement du contenu des tâches des personnes salariées;
 - b) L'augmentation des fardeaux de tâches;
 - c) La création de poste à temps partiel;
 - d) L'octroi de travail à domicile;
 - e) L'octroi de contrat à forfait.
- 21.7** Dans l'éventualité où, à la suite de problèmes financiers, des changements technologiques, des changements dans les structures administratives, organisationnelles ou dans les procédés de travail, des mises à pied ou des réductions d'heures de travail ont lieu, les règles suivantes s'appliquent:
- a) Toute personne exécutant pour l'employeur, à forfait ou en sous-traitance des tâches pouvant être exécutées par des personnes salariées touchées par les mesures décrites au premier paragraphe est remerciée de ses services avant toute personne salariée;
 - b) S'il y a lieu, toute personne salariée temporaire ou de remplacement est mise à pied avant toute personne salariée permanente d'une même classe d'emploi;
 - c) L'employeur avise les personnes salariées permanentes touchées au moins deux (2) mois à l'avance;
 - d) La personne salariée permanente touchée peut déplacer la personne salariée la moins ancienne occupant un poste pour lequel elle détient les qualifications et les compétences requises pour occuper ce poste. Si elle refuse de déplacer cette personne salariée, elle est alors placée sur la liste de rappel selon les dispositions prévues au présent article 21.
- 21.8** La personne salariée mise à pied voit son nom inscrit sur une liste de rappel pour une période de quinze (15) mois, pendant laquelle elle conserve son ancienneté. Cette liste ainsi que toute modification à y apporter est transmise au syndicat.

La personne salariée doit informer l'employeur de tout changement de ses coordonnées.

Le rappel au travail se fait par ordre d'ancienneté.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel a priorité sur tout poste temporaire ou de remplacement à combler si elle rencontre les exigences normales du poste.

Un avis de rappel au travail envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse fournie par la personne salariée à l'employeur est réputé conforme. Copie de cet avis est donnée au syndicat. La personne salariée qui s'absente de son domicile pour plus de sept (7) jours doit aviser l'employeur de l'endroit où elle peut être rejointe. À défaut, elle prend les mesures nécessaires pour qu'un tel avis lui soit acheminé sans délai.

La personne salariée doit faire connaître son intention de revenir au travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis de rappel, à défaut de quoi, l'employeur peut rappeler au travail la personne salariée suivante sur la liste de rappel.

La personne salariée peut refuser un poste comportant un nombre d'heures supérieur ou inférieur au poste qu'elle détenait, un poste temporaire ou de remplacement, sans perte de ses droits de rappel au travail.

- 21.9** Le rappel au travail d'une personne salariée pour une durée temporaire suspend momentanément l'écoulement de la période de quinze (15) mois. L'écoulement de la partie résiduelle de la période de quinze (15) mois se poursuit lorsque le rappel temporaire prend fin.

Au terme de la période de quinze (15) mois d'inscription à la liste de rappel, la personne salariée reçoit une indemnité de départ équivalant à trois (3) semaines de salaire par année de service chez Oxfam-Québec au taux de salaire en vigueur au moment du paiement de l'indemnité, jusqu'à un maximum de seize (16) semaines.

En tout temps, la personne salariée qui en fait le choix peut demander que son nom soit retiré de la liste de rappel et que lui soit versée l'indemnité de départ prévue au paragraphe précédent.

La personne salariée peut verser en tout ou en partie l'indemnité de départ dans son REER, en autant que les lois fiscales le permettent.

La personne salariée qui voit son poste transformé de façon permanente en un poste à temps partiel obtient l'indemnité de départ prévue au premier paragraphe, proportionnellement à la réduction du temps de travail.

- 21.10** La liste d'ancienneté produite à l'annexe « A » indique l'ancienneté de chacune des personnes salariées à la date de signature de la convention collective.

- 21.11** Toute question relative aux changements technologiques, aux changements dans les structures administratives et dans les procédés de travail et à leurs conséquences peut être soumise à l'attention du comité de relations de travail.

ARTICLE 22 : TRAVAIL HORS UNITÉ

- 22.1** L'octroi de travaux à forfait ou en sous-traitance et l'exécution du travail par une personne employée non régie par la présente convention collective ne peut occasionner de mise à pied, de réduction des heures de travail, de réduction de salaire ou de déclassification des personnes salariées.
- 22.2** L'employeur peut avoir recours aux services de personnes non rémunérées pour effectuer des tâches normales effectuées par les personnes salariées.

Malgré le paragraphe précédent, le recours aux personnes non rémunérées ne peut occasionner de mise à pied, de réduction d'heures de travail, de réduction de salaire ou de déclassification des personnes salariées. Une personne non rémunérée ne peut faire la supervision de personnes salariées, à moins qu'elle ne comble un poste qui doit normalement être occupé par une personne employée non régie par la présente convention collective.

Aucune personne salariée ne peut être tenue responsable des actes posés par les personnes non rémunérées.

- 22.3** Lorsque l'employeur requiert les services de personnes non rémunérées, il informe les personnes salariées concernées de la durée approximative de ces services, de l'aperçu des tâches qui sont visées et de la personne représentante de l'employeur qui les supervise.
- 22.4** Aux fins de l'article 22, une personne non rémunérée signifie : Toute personne non rémunérée par l'employeur, de même que toute personne stagiaire ou toute personne travaillant en vertu d'un prêt de service, ou de programmes spéciaux ou de travaux communautaires.

ARTICLE 23 : FERMETURE TEMPORAIRE

- 23.01** Les journées ou les parties de journée où l'employeur décide de cesser temporairement ses activités pour cause d'intempérie ou autre cas de force majeure, aucune personne salariée ne subit de perte de traitement en raison de cette décision.

Cependant, si le salarié visé est dans l'impossibilité d'effectuer ses tâches habituelles, notamment par télétravail, et que, cette cessation temporaire des activités de l'organisation est d'une période supérieure à sept (7) jours, les salariés visés par cette cessation temporaire des activités peuvent être mis à pied temporairement et sans salaire pour la période comprise entre la huitième (8e) journée suivant le début de la cessation temporaire et la date de reprise des activités. Telle interruption n'a pas d'effet sur l'accumulation d'ancienneté et la participation de l'employeur au régime d'assurance.

ARTICLE 24 : ANCIENNETÉ

- 24.1** Pour fins d'application de la présente convention collective, l'ancienneté signifie et comprend la durée totale, en années, en mois et en jours, de service d'une personne salariée.
- 24.2** L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours.

- 24.3** Pour acquérir de l'ancienneté, une personne salariée doit d'abord compléter sa période d'essai. Lorsque cette période est complétée, elle voit son ancienneté établie rétroactivement à la date de son embauche.
- 24.4** Lorsqu'une personne salariée temporaire ou de remplacement acquiert le statut de personne salariée permanente, elle voit son ancienneté établie rétroactivement à la date de son embauche.
- 24.5** À moins d'une disposition contraire prévue à la présente convention collective, l'ancienneté de la personne salariée se conserve et continue de s'accumuler pendant une absence autorisée en vertu de la convention collective.

Sous réserve des dispositions de l'article 4.01, la personne salariée permanente à temps complet devenue personne salariée à temps partiel d'une façon involontaire, à la suite d'une abolition de poste ou à une autre raison, continue d'accumuler son ancienneté au même rythme qu'une personne salariée à temps complet.

- 24.6** La personne salariée perd son ancienneté et son emploi :
- 1) Lorsqu'elle quitte volontairement le service de l'organisation;
 - 2) Lorsqu'elle est congédiée pour cause juste et suffisante;
 - 3) À la suite de l'acceptation de son retour tel que prévu à l'article 21.08 et qu'elle ne revient pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables;
 - 4) Lorsque la mise à pied excède quinze (15) mois;
 - 5) Lorsqu'elle s'absente sans autorisation ou sans raison valable pour plus de trois (3) jours ouvrables consécutifs.
- 24.7** La personne salariée qui obtient un poste hors de l'unité de négociation détenue par le syndicat conserve et accumule son ancienneté pour une période de trente (30) jours, pendant laquelle elle peut réintégrer son poste.

La personne salariée qui revient sur un poste inclus dans l'unité de négociation détenue par le syndicat, après échéance de trente (30) jours, reprend l'ancienneté cumulée au moment de l'obtention du poste hors unité.

La personne qui veut revenir dans un poste inclus dans l'unité de négociation ne bénéficie pas de la procédure d'affichage prévue à l'article 25 mais elle a priorité sur les candidatures de l'extérieur.

ARTICLE 25 : POSTES VACANTS OU NOUVELLEMENT CRÉÉS

- 25.1** Lorsque l'employeur décide de combler un poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'unité de négociation, ce poste doit être offert aux personnes salariées par la procédure d'affichage.

L'employeur peut procéder à l'affichage du poste simultanément à l'interne et à l'externe. Toutefois, le processus de sélection visant les personnes salariées candidates à l'interne doit être complété avant que le processus de sélection visant les personnes candidates externes débute. Jusqu'à cette date, aucune information concernant les personnes candidates externes n'est divulguée aux personnes impliquées dans le processus de sélection.

Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise le syndicat par écrit.

- 25.2** a) Tout poste couvert par l'unité de négociation devant être temporairement comblé par une personne salariée de remplacement pour une période de plus de six (6) mois doit être offert aux personnes salariées par la procédure d'affichage. Il en est de même pour tous besoin temporaire de travail ou projet spécial pour une période de plus de six (6) mois.
- b) Le poste laissé vacant par la personne salariée qui obtient un tel poste peut être comblé par l'embauche d'une personne salariée temporaire ou de remplacement.
- c) Lorsque prend fin le remplacement, le besoin temporaire de travail ou le projet spécial, la personne salariée réintègre son poste aux mêmes conditions.
- 25.3** Malgré ce qui précède, l'employeur n'est pas tenu d'offrir le poste à l'interne lorsqu'il obtient un projet à la suite d'un appel d'offres pour lequel le bailleur de fonds a pris en considération, dans l'évaluation de l'offre, le profil de la personne salariée assignée au projet. Une personne salariée recrutée à l'externe dans ce contexte est régie par l'accréditation et par la convention collective, sauf en ce qui a trait aux dispositions relatives aux salaires.
- 25.4** a) Le poste est affiché à un endroit réservé à cette fin et à la vue de toutes les personnes salariées;
- b) Copie des affichages est expédiée à toute personne salariée absente en vertu des dispositions de la convention collective, de même qu'aux personnes inscrites sur la liste de rappel;
- c) Pendant la période d'affichage, la personne salariée intéressée fait connaître sa candidature par écrit à la personne directrice des ressources humaines. Une personne salariée peut poser sa candidature à tout poste affiché par le biais d'une procuration donnée à cet effet à une autre personne salariée.
- 25.5** L'affichage est d'une durée de sept (7) jours consécutifs et doit contenir les renseignements suivants:
- Le titre d'emploi;
 - La période d'affichage;
 - Le statut de la personne salariée;
 - La classe du poste;
 - La description de tâches;
 - Les exigences normales du poste;
 - L'échelle de salaire.
- 25.6** a) Le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi les membres de l'unité de négociation qui ont postulé, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux
- b) Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des tâches à être accomplies, dont la preuve incombe à l'employeur.
- 25.7** L'employeur affiche le nom de la personne qui a obtenu le poste dès que possible.
- 25.8** Si le poste n'est pas comblé par une personne salariée membre de l'unité de négociation,

l'employeur peut faire appel à une personne candidate de l'extérieur de l'unité.

- 25.9** La personne salariée qui obtient un poste à la suite de la procédure d'affichage bénéficie d'une période de familiarisation de vingt (20) jours ouvrables travaillés. Au terme de cette période, elle peut, à sa demande ou à celle de l'employeur, réintégrer son ancien poste. Lorsque l'employeur exige que cette personne salariée réintègre son ancien poste, il incombe alors à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales du poste. La réintégration s'effectue sans préjudice aux droits acquis de la personne salariée dans son ancien poste, lequel est réputé temporairement vacant pendant ladite période de vingt (20) jours de travail.
- 25.10** Une personne salariée qui obtient un poste de classe supérieure voit son salaire fixé au même échelon de cette nouvelle classe.

ARTICLE 26 : MESURES DISCIPLINAIRES

- 26.1** a) Avant d'imposer une mesure disciplinaire, y compris un avis de nature disciplinaire, l'employeur convoque la personne salariée concernée. Celle-ci peut, à sa demande, être accompagnée d'un représentant syndical.
- b) Malgré ce qui précède, l'employeur se réserve le droit de suspendre sur le champ, pour fins d'enquête, une personne salariée lorsque la gravité des faits le justifie.
- c) Si l'employeur décide d'imposer une mesure disciplinaire, y compris un avis de nature disciplinaire, il le fait par écrit et en avise le syndicat.
- 26.2** Toute personne salariée qui est l'objet d'une mesure disciplinaire, y compris un avis de nature disciplinaire peut, dans les limites prévues, soumettre son cas à la procédure de règlement des griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage.
- 26.3** La décision d'imposer une mesure disciplinaire est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai prévu de trente (30) jours au paragraphe précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer une mesure disciplinaire résulte de la répétition de certains faits.

- 26.4** Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé par le syndicat.

Les seules mesures disciplinaires qui puissent être invoquées contre une personne salariée sont celles qui ont été inscrites à son dossier, conformément aux présentes dispositions.

Toute mesure disciplinaire révisée par l'employeur ou déclarée non fondée par un conseil d'arbitrage est retirée sur-le-champ du dossier de la personne salariée concernée.

- 26.5** Dans tous les cas de griefs portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.

26.6 Tout document relatif à toute mesure disciplinaire versé au dossier d'une personne salariée ne peut être invoqué après une période de douze (12) mois à moins que la personne salariée n'ait été l'objet d'une mesure disciplinaire similaire depuis.

De plus, la période pendant laquelle une personne salariée est en congé sans solde est exclue du calcul de la période prévue de douze (12) mois au paragraphe précédent.

26.7 a) Sur rendez-vous, une personne salariée peut, durant les heures de travail, et ce, sans perte de salaire, consulter son dossier en présence, si elle le désire, d'une personne représentante du syndicat.

b) Ce dossier comprend :

- La formule de demande d'emploi;
- La formule d'embauche;
- Toutes les déductions autorisées;
- Les rapports et mesures disciplinaires, qui peuvent être invoqués en vertu de l'article 26.06, s'il en est;
- Les candidatures à d'autres postes;
- Les évaluations, dont copie est remise à la personne salariée qui signe l'accusé de réception. (La personne pourra, s'il y a lieu, signifier sur le rapport, son désaccord sur le contenu de son évaluation);
- Les formulaires suivants : formulaire d'accident du travail prescrit par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail du Québec, l'avis de l'employeur et demande de remboursement, la réclamation du travailleur;
- Toute autre information que la personne salariée ou l'employeur juge pertinent d'y rajouter.

ARTICLE 27 : PROCÉDURE DE GRIEFS

27.1 Le ferme désir des parties est de régler équitablement et dans le plus bref délai possible tout grief relatif à l'interprétation et à l'application de la convention collective pouvant survenir au cours de la durée de la présente convention collective.

27.2 La personne salariée accompagnée d'une personne représentante du syndicat a le loisir, avant de soumettre un grief, de tenter de régler son problème avec l'employeur.

27.3 À défaut d'entente, le syndicat et l'employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- Le syndicat ou la personne salariée peut soumettre un grief dans les quatre-vingt-dix (90) jours qui suivent l'évènement.
- Le grief est soumis par écrit à la personne directrice des ressources humaines.
- Dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent, l'employeur et le syndicat se rencontrent pour discuter du grief.
- À la suite de cette rencontre, l'employeur dispose de cinq (5) jours ouvrables pour faire connaître sa décision au syndicat.
- À défaut d'une réponse dans les délais prévus, ou d'une réponse acceptable par le syndicat, ce dernier peut soumettre le grief à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 28.

- 27.4** Le syndicat soumet tout grief syndical ou collectif selon la procédure prévue au présent article.
- 27.5** La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai.
- 27.6** Les griefs de l'employeur sont soumis aux mêmes règles et délais que les griefs soumis par le syndicat.
- 27.7** Les délais prévus sont de rigueur. Toutefois, l'employeur et le syndicat peuvent s'entendre pour déroger à la procédure prévue au présent article.
- 27.8** Une erreur technique dans la soumission d'un grief n'entraîne pas son annulation.
- 27.9** La personne salariée qui présente un grief ne doit aucunement être pénalisée, importunée ou inquiétée à ce sujet par l'employeur.

ARTICLE 28 : ARBITRAGE

- 28.1** Si un grief n'est pas réglé par la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 27, le syndicat peut recourir à l'arbitrage dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date de la réponse de l'employeur ou de l'expiration du délai pour répondre, en donnant un avis écrit à l'employeur à cet effet. Le délai de trente (30) jours est de rigueur sauf si les parties conviennent par écrit de le prolonger.
- 28.2** Simultanément au dépôt à l'arbitrage, le syndicat doit suggérer à l'employeur le nom de l'arbitre qui pourra entendre le grief. Si les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, dans les vingt (20) jours ouvrables, l'une ou l'autre partie peut demander au ministre du travail de procéder à la nomination.
- 28.3** L'arbitre doit rendre sa décision dans les trente (30) jours qui suivent la date où la preuve est terminée. Cependant, l'arbitre peut s'adresser aux parties pour faire prolonger ce délai.
- 28.4** La décision lie les parties et doit être exécutée dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la date de réception de la décision.
- 28.5** L'arbitre décide des griefs conformément à la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.
- 28.6** Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date où cette somme est devenue exigible.
- 28.7** Les deux parties assument leurs propres frais d'arbitrage. Les frais et les dépenses de l'arbitre sont partagés également entre les deux parties.
- 28.8** Lorsque l'avis de grief comporte une réclamation pour le paiement d'une somme d'argent, le syndicat peut faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit à cette somme sans être tenu d'en établir le montant. Si la demande s'avère fondée en droit et à défaut d'entente entre les parties sur le montant à payer, ce différend est soumis au même arbitre, par simple avis écrit adressé à l'arbitre; les autres dispositions du présent article s'appliquent à cette demande.

- 28.9** Lors d'un grief présenté par le syndicat à la suite de la démission d'une personne salariée, l'arbitre doit considérer les circonstances entourant cette démission ainsi que la valeur du consentement.
- 28.10** Lorsqu'une mésentente est soumise à l'arbitrage selon les dispositions de l'article 31.04, l'arbitre a mandat de rendre sentence selon l'équité et la bonne conscience, compte tenu du contexte de cette convention collective, s'il y a lieu.

ARTICLE 29 : PAIEMENT DU SALAIRE

- 29.1** La paie des personnes salariées leur est versée à tous les deux (2) jeudis. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, la paie est versée le jour ouvrable précédent.
- 29.2** Sur le bulletin de paie, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, le salaire brut, les déductions effectuées et le montant net de la paie.
- 29.3** En cas d'erreur de plus de 15% sur la paie du salaire régulier, imputable à l'employeur, celui-ci effectue la correction appropriée dans les trois (3) jours ouvrables suivant la demande de la personne salariée. Si l'erreur est de moins de 15%, la correction est effectuée à l'occasion de la paie suivante.
- 29.4** Au moment de la cessation d'emploi de la personne salariée, l'employeur lui remet, le jour même de son départ, les montants qui lui sont dus (salaire et avantages sociaux) à la condition que la personne salariée ait avisé l'employeur de son départ, au moins deux (2) semaines à l'avance, sinon l'employeur lui remet sans préjudice, un état signé desdits montants. Si les montants n'ont pas été remis à la personne salariée lors de son départ, l'employeur dispose d'un délai de deux (2) semaines pour les lui remettre.

ARTICLE 30 : CLASSES D'EMPLOI ET SALAIRES

- 30.1** Les parties reconnaissent deux (2) classes d'emplois et chacune d'elles est composée de neuf (9) échelons.
- 30.2** Au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les titres d'emploi existants dans les classes d'emplois sont les suivants :

Classe A	Chargée ou chargé de développement de programmes
Classe B	Chargée ou chargé de programmes Chargée ou chargé de programmes - Finances Chargée ou chargé de programmes - Humanitaire Chargée ou chargé de programmes - Justice de genre et droits des femmes Chargée ou chargé de programmes - Suivi, évaluation et apprentissage Chargée ou chargé de programmes - Apprentissage et influence Chargée ou chargé de programmes - Changement climatique et environnement Chargée ou chargé de programmes - Participation des jeunes et inclusion sociale

L'employeur paie à la personne salariée le salaire correspondant à sa classe d'emploi et à son échelon, selon l'échelle salariale prévue à l'annexe « B ».

Lorsque la personne salariée atteint l'échelon 7, 8 et 9 de sa classe d'emploi, le titre d'emploi « Chargée ou chargé principal / Senior program officer » est utilisé.

- 30.3** La personne salariée se voit accorder automatiquement un échelon le 1er avril de chaque année jusqu'à ce qu'elle atteigne l'échelon maximal.

La personne salariée nouvellement embauchée bénéficie de l'avancement d'échelon lorsqu'elle a complété six (6) mois de service au 1er avril. Par la suite, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent.

- 30.4** Le salaire de la personne salariée qui détient l'expérience pertinente minimum requise par l'employeur est établi à l'échelon 1 de sa classe d'emploi.

Le salaire de la personne salariée qui détient une expérience pertinente supérieure à celle exigée, est établi entre le 2e et le 9e échelon de la classe d'emploi, à raison d'un échelon pour chaque deux (2) années complètes d'expérience reconnue et supérieure aux exigences du poste.

- 30.5** Cette échelle salariale tient compte d'une indexation qui varie selon les années budgétaires de l'employeur (1er avril au 31 mars) selon ce qui suit :

1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022 : Toutes les personnes salariées recevront un montant forfaitaire équivalent à 1,25% de leur salaire brut.

1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023 : Toutes les personnes salariées en poste lors de la signature de la présente convention collective intégreront la nouvelle échelle salariale 2022-2023 prévue à l'annexe B.

1^{er} avril 2023 au 31 mars 2024 : L'échelle salariale sera indexée en fonction de l'IPC Canada, pour un minimum de 1,25% et un maximum de 2%.

1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 : L'échelle salariale sera indexée en fonction de l'IPC Canada, pour un minimum de 1,25% et un maximum de 2%.

1^{er} avril 2025 au 31 mars 2026 : L'échelle salariale sera indexée en fonction de l'IPC Canada, pour un minimum de 1,25% et un maximum de 2%.

La personne salariée qui était à l'échelon 9 de sa classe salariale au 31 mars, reçoit le versement d'un montant brut forfaitaire égal à la différence entre l'indexation octroyé au point ci-dessus, jusqu'à concurrence d'un maximum de 2,5% de son salaire. Le paiement de ce montant forfaitaire s'effectue dans les trente (30) jours suivant le 31 mars. Ces montants ne portent pas intérêts.

L'augmentation qui en résulte, le cas échéant, est appliquée et payée rétroactivement au 1^{er} avril de l'année en question.

Les augmentations salariales sont versées à partir de la paie suivant leur implantation.

- 30.6** La personne salariée ayant atteint le maximum de son échelle salariale et qui obtient un diplôme ou un certificat d'études dans une matière ou discipline en lien avec les activités de l'organisation, reconnu selon les définitions et normes du ministère de l'éducation du Québec, a droit au versement d'un montant forfaitaire brut de mille cinq-cents dollars (1500\$). Ce montant ne s'applique pas pour le baccalauréat par cumul.

ARTICLE 31 : COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 31.1** Le comité de relations de travail se compose de quatre (4) membres soit deux (2) personnes représentantes de l'employeur, et deux (2) personnes représentantes du syndicat.

- 31.2** Le comité se réunit selon les besoins, à la date, l'heure et au lieu convenu entre les parties.

Il adopte toute procédure qu'il juge opportune pour sa régie interne.

- 31.3** Le comité a pour rôle de discuter de tout problème d'intérêt commun et de tenter d'y apporter une solution satisfaisante pour les personnes intéressées.

Le comité de relations de travail a pour mandat spécifique :

- a) De discuter de toute question relative aux modifications à apporter aux descriptions de tâches, et à la charge de travail;
- b) De traiter de toute autre question qui lui est expressément référée par une disposition de la présente convention collective;
- c) Toute autre question peut être soumise à l'attention du comité de relations de travail par l'une ou l'autre des parties.

- 31.4** Toute mésentente est référée au comité de relations de travail. Toutefois, les parties peuvent convenir de référer une telle mésentente à l'arbitrage.

ARTICLE 32 : FRAIS DE VOYAGE

- 32.1** Les frais de voyage sont remboursés selon la politique de remboursement des frais de voyage des employés du siège social en vigueur. Les montants prévus ne peuvent être révisés à la baisse sans l'accord du syndicat.

ARTICLE 33 : ÉPARGNE-RETRAITE

- 33.1** 33.01 La personne salariée, dès son embauche, peut contribuer un montant allant jusqu'à 5% de son traitement dans un RÉER collectif. Dans ce cas, l'employeur verse un montant équivalent dans le RÉER de la personne salariée.

ARTICLE 34 : GRÈVE ET LOCK-OUT

- 34.1** L'employeur et le syndicat conviennent de respecter les dispositions du Code du travail concernant l'exercice du droit de grève ou de lock-out.

ARTICLE 35 : ANNEXES

35.1 Les annexes ainsi que toutes les lettres d'entente font partie intégrante de la présente convention collective.

ARTICLE 36 : DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

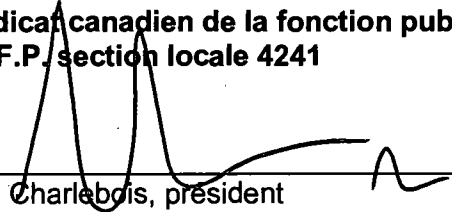
36.1 La présente convention collective est en vigueur à compter de sa signature et le demeure jusqu'au 31 mars 2025.

36.2 Nonobstant ce qui précède, la présente convention collective demeure en vigueur comme convention collective intérimaire jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé à Montréal, le 19 Mai 2022

**Syndicat canadien de la fonction publique
S.C.F.P. section locale 4241**

Oxfam-Québec



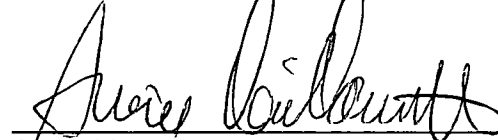
André Charlebois, président



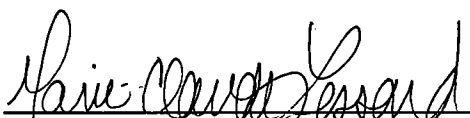
Denise Byrnes, Directrice générale




Annie Montcalm-Cardinal



Annie Vaillancourt, Directrice Ressources humaines



Marie-Claude Lessard, conseillère syndicale



Christine Bui, Directrice principale – Programmes internationaux

ANNEXE « A »
LISTE D'ANCIENNETÉ
Au 31 mars 2022

Nom	Prénom	Embauche	Ancienneté SCFP
		20 février 2017	5 années 1 mois 11 jours
		2 décembre 2019	2 années 3 mois 29 jours
		17 janvier 2022	0 années 2 mois 14 jours
		7 août 2017	4 années 7 mois 24 jours
		12 juillet 2016	5 années 8 mois 19 jours
		7 février 2022	0 années 1 mois 24 jours
		31 août 2020	1 années 7 mois 0 jours
		18 mars 2019	3 années 0 mois 13 jours
		27 mai 2019	2 années 10 mois 4 jours
		26 juillet 2021	0 années 8 mois 5 jours
		1 novembre 2021	0 années 4 mois 30 jours
		30 août 2021	0 années 7 mois 1 jours
		21 juin 2021	0 années 9 mois 10 jours
		22 février 2021	1 années 1 mois 9 jours
		15 mars 2021	1 années 0 mois 16 jours
		14 juin 2021	0 années 9 mois 17 jours
		19 août 2019	2 années 7 mois 12 jours
		30 juillet 2013	8 années 8 mois 1 jours
		5 février 2018	4 années 1 mois 26 jours
		7 juin 2010	11 années 9 mois 24 jours
		15 mars 2021	1 années 0 mois 16 jours

ANNEXE « B »
ÉCHELLE SALARIALE
Du 1^{er} avril 2022 au 31 mars 2023

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Classe A	64 378 \$	65 988 \$	67 637 \$	69 327 \$	71 061 \$	72 838 \$	74 659 \$	76 525 \$	78 438 \$
Classe B	61 902 \$	63 450 \$	65 036 \$	66 661 \$	68 328 \$	70 037 \$	71 787 \$	73 581 \$	75 421 \$
Zone Développement	57 816 \$	59 262 \$							

Zone de développement : Correspond aux personnes salariées qui ont peu ou pas d'expérience pour assumer les fonctions de leur emploi. Elles doivent apprendre dans l'action pour augmenter leur niveau de connaissances et pour développer leurs compétences et leur autonomie. Elles ont besoin de supervision et de soutien de personnes plus expérimentées pour réaliser leur travail. Ce niveau correspond à moins de 2 ans d'expérience. Par la suite, ils intègrent le premier échelon de la Classe B

ANNEXE « C »

AUTORISATION DE PRÉLÈVEMENT DES COTISATIONS SYNDICALES

Par la présente, je soussigné _____, autorise Oxfam-Québec à prélever sur ma paie, un montant égal à la cotisation courante de la section locale 4241 du Syndicat canadien de la fonction publique.

J'autorise également Oxfam-Québec à verser au secrétaire-trésorier de la section locale, le montant des prélèvements prévus aux présentes.

Je conviens, par la présente, de ne pas tenir Oxfam-Québec responsable de tout prélèvement et de tout versements effectués en vertu de la présente convention collective.

ET J'AI SIGNÉ à _____, ce, _____ jour du mois de _____ 20 _____

2022 DEC 15 14:09:10
01:50:21:41:51:03:05:2202

LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (S.C.F.P.),
SECTION LOCALE 4241**

ET

OXFAM-QUÉBEC

CHARGE DE TRAVAIL

- Attendu que** Les parties ont discuté de la problématique de la charge de travail pour certaines personnes salariées de l'unité dans le cadre de la négociation de la présente convention collective;
- Attendu que** Les parties ont convenu de discuter de cette problématique dans le cadre du comité de relations professionnelles;
- Attendu que** Les parties ont le ferme désir de trouver des solutions aux problèmes identifiés;
- Attendu que** Les parties ont convenu de préciser la fréquence des réunions du comité de relations professionnelles.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Dans les trente jours suivant la signature de la présente convention collective, une réunion du comité de relations professionnelles doit être tenue;
2. Par la suite, le comité se réunira une fois par mois;
3. Au besoin, une personne salariée et/ou un supérieur immédiat peut être invités à participer aux travaux du comité;
4. Dans le cadre de ses travaux, le comité recherche des solutions aux situations problématiques identifiées en ce qui a trait à la charge de travail.