

# CONVENTION COLLECTIVE

ACCORD CONCLU ENTRE :

OASIS CENTRE DES FEMMES



et

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, LOCALE 416

**SCFP** / *Syndicat canadien  
de la fonction publique*

Le 22, Novembre 2024

# TABLE DES MATIÈRES

<b>PRÉAMBULE</b> .....	3
<b>ARTICLE 1 - DROITS DE GESTION</b> .....	4
<b>ARTICLE 2 - PORTÉE ET RECONNAISSANCE</b> .....	5
<b>ARTICLE 3 - PAS DE GRÈVE OU DE LOCKOUT</b> .....	6
<b>ARTICLE 4 - DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT EN MILIEU DE TRAVAIL ET ACCOMMODEMENT</b> .....	7
<b>ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES</b> .....	8
<b>ARTICLE 6 - NÉGOCIATION PATRONALE-SYNDICALE</b> .....	9
<b>ARTICLE 7 - COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL</b> .....	10
<b>ARTICLE 8 - DISCIPLINE, SUSPENSION ET RENVOI</b> .....	10
<b>ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS</b> .....	11
<b>ARTICLE 10 - ARBITRAGE</b> .....	14
<b>ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ</b> .....	15
<b>ARTICLE 12 - AFFICHAGE DE POSTE ET NOUVELLE CLASSIFICATION</b> .....	18
<b>ARTICLE 13 - MISE A PIED</b> .....	22
<b>ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL</b> .....	25
<b>ARTICLE 15 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES</b> .....	28
<b>ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS</b> .....	29
<b>ARTICLE 17 - CONGÉ ANNUEL</b> .....	30
<b>ARTICLE 18 - CONGÉ D'URGENCE PERSONNELLE</b> .....	32
<b>ARTICLE 20 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES INDEMNITÉS</b> .....	39
<b>ARTICLE 21 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX</b> .....	41
<b>ARTICLE 22 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES</b> .....	42
<b>ARTICLE 23 - DIVERS</b> .....	42
<b>ARTICLE 24 - KILOMETRAGE</b> .....	43
<b>ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE</b> .....	44
<b>ANNEXE A - SALAIRES</b> .....	45

## **PRÉAMBULE**

**ATTENDU QUE** les deux parties concernées par cette convention collective souhaitent

1. Améliorer et maintenir les relations harmonieuses et les conditions d'emploi établies entre le syndicat et l'employeur, et ses employées.
2. Reconnaître la valeur mutuelle des discussions et des négociations conjointes sur toute question portant sur les conditions de travail, l'emploi, les services, etc.
3. Encourager l'efficacité opérationnelle.
4. Promouvoir le moral, le bien-être et la sécurité de toutes les employées de l'unité de négociation du syndicat.
5. Respecter la mission et les valeurs de l'employeur et la nature essentielle des services offerts aux membres de la communauté.
6. Les deux parties agrément d'agir d'une manière juste et raisonnable.

**LES PARTIES CONVIENNENT DONC DE CE QUI SUIT :**

## **ARTICLE 1 - DROITS DE GESTION**

- 1.01** Le syndicat reconnaît que la gestion des opérations de l'organisme et la direction de ses employées sont dévolus exclusivement à l'employeur, sauf dans les cas expressément abrégés ou modifiés par la présente convention collective. Sans limiter la généralité de ce qui précède, il relève exclusivement de l'employeur :
- a) De déterminer et d'établir des normes et des procédures relatives aux soins des personnes, ce qui comprend les modèles de soins, ainsi que de maintenir et de protéger la santé, le bien-être, la sécurité et le confort de la personne.
  - b) De maintenir l'ordre, la discipline et l'efficacité et, à cet égard, d'établir, de modifier et d'appliquer des politiques, règles, procédures et normes de rendement raisonnables que les employées doivent respecter, pourvu qu'elles ne soient pas incompatibles avec les dispositions de la présente convention collective.
  - c) D'embaucher, de muter, de licencier, de rappeler, de promouvoir, de rétrograder et d'assigner des tâches aux employées.
  - d) De suspendre, de congédier ou d'autrement discipliner des employées non-probationnaires pour un motif valable.
  - e) De planifier, de diriger et de superviser le travail des employées ; et
  - f) De planifier, de diriger et de contrôler les opérations, y compris, mais sans s'y limiter, la détermination des services fournis, l'introduction de nouvelles méthodes, les installations et les équipements, le contrôle sur le degré de supervision ainsi que de combiner ou de diviser des secteurs de programmes, d'établir des horaires de travail, de prolonger, de limiter, de réduire ou de cesser des activités ou toutes parties de celles-ci.
- 1.02** L'employeur convient d'exercer tous les droits de gestion d'une manière juste, raisonnable et conforme aux dispositions de la présente convention collective. La question de savoir si l'un de ces droits est limité par cet accord, y compris les allégations de promotion discriminatoire et de mesure disciplinaire ou de congédiement injuste, sera tranchée par le biais de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue par la présente.

## **ARTICLE 2 - PORTÉE ET RECONNAISSANCE**

### **2.01 Reconnaissance syndicale**

L'employeur reconnaît le syndicat à titre d'agent négociateur unique et exclusif de toutes les employées d'**Oasis Centre des femmes** de la ville de Toronto et de la ville de Brampton, sauf les gestionnaires, les personnes occupant un poste supérieur à celui de gestionnaire et les adjointes administratives.

**2.02** Les employées qui ne sont pas couvertes par les dispositions de la présente convention collective n'exerceront pas de fonctions normalement assignées à celles qui le sont ; sauf à des fins d'instruction, d'expérimentation ou en cas d'urgence lorsque les employées régulières ne sont pas immédiatement disponibles.

Recourir à des bénévoles pour effectuer le travail de l'unité de négociation, tel que stipulé à la présente convention collective, ne doit pas remplacer une employée de l'unité de négociation.

### **2.03 Aucune autre entente**

Aucune employée ne sera tenue de ou autorisée à conclure une entente écrite ou verbale avec l'employeur ou ses représentantes, susceptible d'entrer en conflit avec les dispositions de la présente convention collective. Aucune employée au groupe d'employées ne peut s'engager à représenter le syndicat lors de réunion avec l'employeur sans l'autorisation du syndicat.

### **2.04 Sous-traitance**

Aucune employée de l'unité de négociation ne peut être licenciée ou voir ses heures de travail réduites du fait que l'employeur a sous-traité le travail de l'unité de négociation.

### **2.05 Représentation syndicale**

Une employée a le droit en tout temps de se prévaloir de l'aide d'un représentant du syndicat canadien de la fonction publique ou de toute autre conseillère lorsqu'elle traite ou négocie avec l'employeur. Ce représentant/conseiller doit avoir accès aux locaux de l'employeur pour traiter de toute question découlant de

la présente convention collective, à un moment mutuellement acceptable pour l'employeur et pour le syndicat.

## **2.06 Définition d'une employée**

- a) **Employée régulière à temps plein** : une employée du programme qui a terminé sa période probatoire et dont les heures normales de travail sont de vingt-cinq (25) heures ou plus par semaine.
- b) **Employée temporaire à temps plein** : une employée du programme embauchée pour une période d'au plus vingt-quatre (24) mois pour travailler à un projet financé par le gouvernement ou pour couvrir un congé de maternité ou tout autre congé autorisé d'une employée. Le poste d'une employée temporaire à temps plein peut être résilié à tout moment pendant la période probatoire (conformément à l'article 11.04) ou après la période de probatoire avec motif valable. Le poste d'une employée temporaire à temps plein est réputé être terminé à la fin de la période d'emploi convenue.
- c) **Employée à temps partiel** : une employée du programme qui a achevé sa période probatoire et dont les heures normales de travail sont inférieures à vingt-cinq (25) heures par semaine.
- d) **Employée à temps plein à la ligne de crise** : une employée qui travaille de façon permanente à la ligne d'écoute téléphonique en cas de crise et dont les heures normales de travail sont de vingt-cinq (25) heures ou plus par semaine et dont les jours normaux de travail sont du lundi au vendredi.
- e) **Employée occasionnelles à la ligne de crise** : une employée qui travaille à la ligne de crise au besoin, y compris le soir, les fins de semaine et les jours fériés et dont la semaine de travail n'excède pas vingt-cinq (25) heures par semaine.

Rien dans la présente convention collective ne constitue une garantie d'heures

## **ARTICLE 3 - PAS DE GRÈVE OU DE LOCKOUT**

- 3.01** Compte tenu des procédures ordonnées établies par la présente convention collective en ce qui concerne le règlement des différends et des griefs, le syndicat convient que, pendant la durée de la présente entente, il n'y aura pas de grève et l'employeur convient qu'il n'y aura pas de lockout, conformément aux lois et règlements du gouvernement provincial.

## **ARTICLE 4 - DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT MILIEU DE TRAVAIL ET ACCOMMODEMENT**

### **4.01 Discrimination**

L'employeur, les employées et le syndicat acceptent de mener leurs affaires conformément au Code des droits de la personne de l'Ontario. Ils conviennent qu'il n'y aura aucune discrimination, restriction, intimidation, harcèlement ou contrainte exercée ou permise par l'employeur ou le syndicat ou l'une de leurs représentantes contre toute employée en raison de sa race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre, âge, antécédents criminels, statut matrimonial, situation familiale ou handicap.

### **4.02 Harcèlement**

Le syndicat et l'employeur conviennent qu'une employée ne doit subir aucun harcèlement en milieu de travail de la part de son employeur, d'une agente de l'employeur ou d'une autre employée en raison de sa race, ascendance, lieu d'origine, couleur, origine ethnique, citoyenneté, croyance, sexe, orientation sexuelle, identité de genre, expression de genre, âge, antécédents criminels, statut matrimonial, situation familiale ou handicap. Les employées sont libres de recourir à tous les moyens contenus dans la politique de l'employeur et dans la convention collective, y compris la procédure de règlement des griefs, pour résoudre les plaintes de harcèlement qui peuvent survenir. Cependant, les employées ne doivent pas déposer de grief relativement à une plainte de harcèlement en vertu de la convention collective à moins que l'employeur n'en ait été informé au préalable et n'ait reçu un délai maximal de 30 jours pour y répondre.

Le harcèlement est défini comme l'expression d'un commentaire ou d'une conduite vexatoire que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir être importune. Le harcèlement personnel inclut dans son sens le harcèlement sexuel.

### **4.03 Harcèlement sexuel**

Le syndicat et l'employeur reconnaissent les dispositions du Code des droits de la personne de l'Ontario qui prévoient que les personnes ont le droit d'être à l'abri d'une sollicitation ou d'une avance sexuelle au travail lorsque l'individu qui sollicite ou qui fait des avances sait ou devrait savoir qu'elle est importune. Les deux parties souscrivent à ce principe.

#### **4.04 Accommodement**

Les parties reconnaissent que l'employeur, le syndicat et toutes les employées ont l'obligation de participer au processus d'accommodement lorsqu'une employée requiert un accommodement fondé sur un motif protégé tel qu'énoncé dans le *Code des droits de la personne de l'Ontario*. Conformément au *Code des droits de la personne de l'Ontario*, l'employeur fera preuve d'accommodement jusqu'au point de contrainte excessive.

- 4.05** Lorsqu'il faut accommoder une employée, l'employeur collaborera avec elle et le syndicat pour faciliter le plan de réintégration au travail de l'employée qui tient compte des limites qu'elle peut avoir.

### **ARTICLE 5 - SÉCURITÉ SYNDICALE ET COTISATIONS SYNDICALES COTISATIONS SYNDICALES**

- 5.01** Toutes les employées doivent, à titre de condition d'emploi continu, devenir et demeurer membres en règle du syndicat, conformément aux statuts et aux règlements administratifs de ce dernier. Comme condition d'emploi, toutes les nouvelles employées doivent devenir et demeurer membres en règle du syndicat. L'employeur doit déduire auprès de toutes les employées les cotisations, les droits d'adhésion ou les évaluations imposés par le syndicat à ses membres.

#### **5.02 Cotisations syndicales**

Les cotisations syndicales doivent être tirées de la paie toutes les deux semaines et elles doivent être envoyées au bureau autorisé de la section locale 416, dans les trente (30) jours civils, accompagnées d'une liste des noms, adresses et numéros de téléphone de toutes les employées auprès de qui des cotisations syndicales ont été prélevées. Cette liste comprendra également les noms et adresses des employées ayant été licenciées au cours du mois. Une copie de cette liste doit aussi être envoyée à la secrétaire de la section locale.

### **5.03 Nouvelles employées**

- (a) L'employeur convient d'informer les nouvelles employées du fait qu'une convention collective est en vigueur et des conditions d'emploi énoncées dans les articles traitant de la sécurité syndicale et des cotisations syndicales.
- (b) L'employeur accepte que chaque nouvelle employée rencontre une déléguée syndicale ou, si une déléguée syndicale n'est pas disponible, une représentante syndicale pour une période pouvant aller jusqu' à trente (30) minutes, pendant les heures de travail. L'objectif de cette réunion est de familiariser l'employée avec le rôle du syndicat et les dispositions de la convention collective. Cette réunion aura lieu dans les locaux de l'employeur, ou de façon virtuelle, à un moment et à un endroit mutuellement convenu entre la déléguée syndicale/représentante syndicale et l'employeur dans les trente (30) premiers jours de l'embauche. L'employée ne doit subir aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux pendant la durée de la réunion.

#### **Relevés T4**

Les cotisations syndicales déduites de la paie de chaque employée figureront sur le relevé T4 de l'employée.

## **ARTICLE 6 - NÉGOCIATION PATRONALE-SYNDICALE**

### **6.01 Dirigeantes du syndicat**

Le syndicat fournira à l'employeur les noms de ses dirigeantes, des membres de son comité exécutif et de celles de son comité de négociation (composé d'au plus deux membres), et l'employeur fournira au syndicat les noms des membres de son comité de négociation. Le syndicat convient de tenir l'employeur au courant de tout changement au sein de ses dirigeantes, de son comité exécutif et de son comité de négociation.

### **6.02 Correspondance**

Toute correspondance entre les parties découlant de la présente convention collective, ou accessoire à celle-ci, doit être transmise à la et par la directrice générale au sa représentante et la dirigeante autorisée de la section locale 416 avec copie à la présidente de la section locale et à la représentante syndicale nationale.

### **6.03 Représentante du syndicat/conseillère de l'employeur**

Le syndicat a le droit, à tout moment, de bénéficier de l'assistance d'une représentante autorisée de la section locale 416 lorsqu'il traite ou négocie avec l'employeur. L'employeur a le droit de bénéficier de l'assistance d'une conseillère lorsqu'il traite ou négocie avec le syndicat.

## **ARTICLE 7 - COMITÉ PATRONAL-SYNDICAL**

**7.01** Le comité patronal-syndical est un comité mixte permanent au le syndicat et l'employeur sont chacun représentés par deux (2) personnes. La directrice générale ou sa représentante sera l'une des deux représentantes de la direction et le syndicat aura deux représentantes. Chaque partie tiendra l'autre informée de ses membres du comité. Le comité se réunit à un moment mutuellement acceptable, au besoin, jusqu'à concurrence de quatre (4) fois par année civile, a moins d'entente contraire.

Ce comité a pour objectif de fournir un forum ou un échange d'informations et d'idées peut avoir lieu sur des sujets relatifs au milieu de travail dans son ensemble. Il est convenu que cela n'inclura pas les questions qui font l'objet de **grief et/ou d'arbitrage ou de celles en cours de négociation entre les parties.**

**7.02** Le temps consacré au comité patronal-syndical se fera pendant les heures normales de travail et ne doit pas entraîner la perte de salaire, d'avantages sociaux et d'ancienneté des membres du comité.

## **ARTICLE 8 - DISCIPLINE, SUSPENSION ET RENVOI**

**8.01** Chaque fois qu'une employée est tenue de se présenter à une réunion disciplinaire ou lorsqu'il devient évident que la réunion pourrait entraîner des mesures disciplinaires, cette employée sera informée de son droit d'avoir une déléguée syndicale ou une représentante syndicale présente à la réunion. Si une employée exige la présence d'une déléguée syndicale ou d'une représentante syndicale et que ni l'un, ni l'autre n'est disponible, l'employée ne sera pas disciplinée, mais elle pourra être renvoyée du lieu de travail avec rémunération

jusqu'à ce qu'une réunion disciplinaire puisse avoir lieu. Un tel renvoi du lieu de travail ne doit pas être considéré comme une mesure disciplinaire. Si une employée choisit de renoncer à son droit de représentation syndicale cette décision doit être communiquée par écrit et transmise au syndicat.

Une telle réunion aura lieu à un moment et à un endroit mutuellement acceptable pour les parties. Ces dernières conviennent que cette réunion ne sera pas retardée pour une période de plus de 48 heures, sauf accord contraire.

**8.02** Toute mesure disciplinaire doit être consignée par écrit et une copie doit être fournie à l'employée et au syndicat dans les deux (2) jours ouvrables suivant la discussion.

**8.03** Lorsqu'une réunion définie à l'article 8.01 doit avoir lieu, il est convenu que la déléguée syndicale ou une représentante syndicale disposera d'au plus vingt (20) minutes, si demandé, pour consulter l'employée avant que ne débute la réunion.

**8.04** Si une employée n'a pas reçu de note disciplinaire pendant dix-huit (18) mois, toute note disciplinaire sur le dossier de service de l'employée sera nulle et non avenue, et sera retirée de son dossier.

**8.05 Employée en probation**

Une employée en probation n'a pas le droit de présenter un grief relatif à son licenciement, sauf si celui-ci est arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

## **ARTICLE 9 - PROCÉDURE DE GRIEFS**

**9.01** L'employeur reconnaît le droit du syndicat de nommer ou de choisir d'une autre façon un comité de griefs comptant au plus deux (2) personnes qui seront membres du syndicat. L'employeur sera avisé de qui constitue ce comité. Seules les membres du comité des griefs et l'employée concernée peuvent être présentes lors du traitement du grief, sauf dans le cas d'un différend portant sur une question d'application générale ou d'interprétation ou seul le comité des griefs est autorisé à traiter du grief.

Le syndicat convient que les réunions du comité des griefs n'interrompent pas les opérations de l'employeur et les services qu'il fournit.

**9.02** En vertu de la présente convention collective, un grief est défini comme tout différend ou litige entre l'employeur et une employée ou le syndicat concernant l'interprétation, le sens, le fonctionnement ou l'application de cette convention collective, y compris la question de savoir si une affaire est arbitrable ou lorsqu'il est allégué que cette convention collective a été enfreinte. L'employeur ou le syndicat peuvent déposer un grief.

**9.03** En cas de différend entre l'employeur et une employée et/ou le syndicat, un effort sérieux doit être fait pour régler le différend de la manière et dans l'ordre suivant

#### **Étape 1**

L'employée lésée doit, dans les dix (10) jours ouvrables suivant les circonstances donnant lieu à sa plainte, la soumettre verbalement à sa superviseure.

L'employée peut, à sa discrétion, demander la présence d'une déléguée syndicale ou d'une représentante syndicale. Les parties souhaitent toutes deux régler les plaintes le plus rapidement possible.

Si l'employée et la superviseure résolvent la plainte, l'accord doit être consigné par écrit, et une copie doit être remise à chaque partie.

Il est entendu qu'une employée n'a pas matière à grief avant d'avoir donné à sa superviseure la possibilité de résoudre sa plainte. À défaut d'une résolution dans les dix (10) jours ouvrables suivant la présentation de la plainte à la superviseure, l'employée peut soumettre un grief par écrit à l'employeur, par l'entremise du syndicat.

#### **Étape 2**

L'employeur doit s'entretenir avec les représentantes du syndicat dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief. L'employeur doit informer le syndicat par écrit de sa décision dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la conférence. À la demande du syndicat, la plaignante doit assister à la réunion à l'étape 2 sans perte de salaire, d'ancienneté et d'avantages sociaux.

#### **Étape 3**

Si la décision de l'employeur à l'étape 2 n'est pas acceptable pour le syndicat, ce dernier peut, dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la

décision écrite de l'employeur, porter le grief à l'arbitrage en avisant l'employeur par écrit.

Les parties conviennent que si le syndicat ne renvoie pas le grief à l'arbitrage dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception de la décision écrite de l'employeur fournie à l'étape 2, le grief est réputé avoir été abandonné.

#### **9.04 Grief de principe**

Lorsqu'un différend portant sur une question d'application générale au d'interprétation de la convention collective survient entre le syndicat et l'employeur, le syndicat peut soumettre le grief directement par écrit à l'employeur dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la date du différend.

#### **9.05 Grief – Procédures administratives**

- (a) Tout délai susmentionné peut être prolongé d'un commun accord entre les parties, par écrit.
- (b) Aux fins de la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage, les « jours ouvrables » sont du lundi au vendredi inclusivement, à l'exclusion des fins de semaine et des jours fériés désignés.
- (c) Les réponses aux griefs à l'étape 1 et à l'étape 2 doivent être formulées par écrit.
- (d) Dans la mesure du possible, l'employeur doit fournir les installations nécessaires pour tenir les réunions de grief. Si l'employeur n'est pas en mesure de le faire, les parties chercheront un endroit mutuellement acceptable.

#### **9.06**

##### **(a) Grief de suspension ou de congédiement**

Lorsqu'une employée est suspendue ou congédiée pour un motif valable, la procédure de règlement des griefs prévue à cet article s'applique, mais le grief doit être amorcé à l'étape 2 dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la suspension ou le congédiement de l'employée par l'employeur.

##### **(b) Grief portant sur l'affichage de poste**

Tout grief d'une employée concernant le fait de ne pas avoir été sélectionnée pour un poste en vertu de la procédure d'affichage doit être amorcé à l'étape 2

dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception par écrit, par l'employée, de l'avis de non-sélection pour le poste auquel elle a postulé.

**(c) Grief de harcèlement**

Lorsqu'une allégation de harcèlement est faite par une employée, un grief doit être amorcé à l'étape 2 dans les vingt (20) jours ouvrables suivant l'allégation de violation. Les parties recommandent et encouragent toute employée considérant déposer une plainte de harcèlement à respecter le processus de plainte tel qu'il est énoncé dans les politiques et processus de l'employeur exigées par la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

**(d) Grief de gestion**

Dans le cas où l'employeur a un grief, il doit le présenter par écrit dans les vingt (20) jours ouvrables suivant les circonstances donnant lieu au grief auprès des dirigeantes autorisées du syndicat qui doivent s'entretenir avec l'employeur dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception de ce dit grief.

À défaut d'une résolution satisfaisant l'employeur, il peut, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la conférence, porter le grief à l'arbitrage en avisant le syndicat par écrit.

**9.07 Employée en probation**

Une employée en probation ne peut se prévaloir du processus de règlement des griefs que relativement aux droits dont elle peut se prévaloir en vertu de la convention collective ou d'une loi.

## **ARTICLE 10 - ARBITRAGE**

**10.01** Les parties conviennent que les différends non résolus par l'entremise de la procédure de règlement des griefs seront soumis à un seul arbitre. Si les parties en conviennent, elles doivent s'efforcer de s'entendre sur un arbitre voulu. Dans le cas où les parties ne s'entendent pas sur le choix d'un arbitre, le syndicat demandera par écrit au ministre du travail de l'Ontario d'en nommer un. Le temps que la plaignante consacre pendant les heures normales de travail à assister à l'arbitrage n'entraînera pas de perte de salaire, d'avantages sociaux, d'ancienneté ou de service.

**10.02** L'arbitre n'a pas le pouvoir d'ajouter, de soustraire, d'altérer de modifier ou d'amender l'une quelconque des dispositions de cette convention collective, ni d'examiner toute question qui n'y figure pas expressément, ni de prendre des décisions incompatibles avec la présente convention collective.

### **10.03 Médiation**

Une fois qu'un grief a été porté à l'arbitrage, les deux parties peuvent, accepter de recourir aux services d'un médiateur mutuellement acceptable pour les aider à régler le grief. A la demande du syndicat, la plaignante assistera à la réunion de médiation, en plus de la représentante syndicale/déléguée syndicale ou la présidente de l'unité et la vice-présidente. Toute résolution mutuellement acceptable par les parties intervenue par l'intermédiaire d'une telle médiation sera exécutoire, mais sans précédent ou préjudice. Le temps que la plaignante consacre pendant les heures normales de travail à assister à la médiation n'entraînera pas de perte de salaire, d'avantages sociaux, d'ancienneté ou de service.

**10.04** En vertu de cet article, l'arbitre choisi par les parties ou qui aura été nommé par le ministre du travail de l'Ontario, selon le cas, peut aussi servir de médiateur pour aider les parties à résoudre le grief. Dans l'éventualité où la question n'est pas réglée par la médiation, elle peut alors être tranchée en arbitrage, par l'arbitre.

## **ARTICLE 11 - ANCIENNETÉ**

### **11.01 Définition de l'ancienneté**

L'ancienneté est définie comme la durée de service avec l'employeur au sein de l'unité de négociation. L'ancienneté sert de référence pour déterminer la préférence ou la priorité en ce qui concerne les appels, l'attribution des quarts de travail, les licenciements et les rappels pourvu que l'employée détenant le plus d'ancienneté possède les compétences et les aptitudes requises pour le poste. L'ancienneté opère à l'échelle de l'unité de négociation.

**11.02** L'ancienneté d'une employée occupant un poste ou les heures de travail sont autres que les heures à temps plein est déterminée au prorata, c'est-à-dire que 35 heures équivalent à une (1) semaine et 1 820 heures équivalent à un (1) an.

Une employée à temps partiel ou une employée de relève de la ligne d'écoute téléphonique en cas de crise ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté au cours d'une période de douze mois.

### **11.03 Liste d'ancienneté**

L'employeur doit maintenir une liste d'ancienneté des employées en fonction de la date d'embauche des employées à temps plein et des heures travaillées en ce qui concerne les employées à temps partiel et les employées de relève. Une liste d'ancienneté à jour doit être transmise au syndicat et doit être affichée sur le babillard principal en janvier et en septembre de chaque année. Sur une base trimestrielle, l'employeur fournira au syndicat une liste de toutes les employées de l'unité d'accréditation. Le nom, le statut d'emploi, l'adresse, le numéro de téléphone (maison et cellulaire) et courriel personnelle seront inscrits sur la liste d'ancienneté.

Le nom d'une employée ne doit pas être inscrit sur la liste d'ancienneté tant qu'elle n'a pas complété sa période probatoire tel qu'énoncé à l'article 11.04. Aux fins du présent article, les absences du travail protégées par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ou le *Code des droits de la personne de l'Ontario* doivent être incluses dans la durée de service de l'employée.

Tous les crédits d'ancienneté, de congé annuel et autre obtenus en vertu de la présente convention collective doivent être conservés et transférés à l'employée en cas de reclassement.

### **11.04 Employée en probation**

- a) Une employée nouvellement embauchée est considérée être en probation pendant une période de trois (3) mois civils à compter de la date d'embauche. Pendant la période probatoire, une employée peut se prévaloir de tous les droits et privilèges de la présente convention collective, sauf indication contraire. Une employée qui n'a pas complété sa période probatoire peut être congédiée pourvu que la décision ne soit pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Une fois la période probatoire terminée, l'ancienneté entre en vigueur à compter de la date initiale d'embauche.
- (b) Une employée à temps partiel ou une employée de relève de la ligne d'écoute téléphonique en cas de crise nouvellement embauchée est considérée être en probation pendant une période de quatre cent vingt (420) heures travaillées à

compter de la date d'embauche. Pendant la période probatoire, cette employée peut se prévaloir de tous les droits et privilèges de la présente convention collective, sauf indication contraire. Une employée qui n'a pas complété sa période probatoire peut être congédiée pourvu que la décision ne soit pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. Une fois la période probatoire terminée, l'ancienneté entre en vigueur à compter de la date initiale d'embauche.

#### **11.05 Perte d'ancienneté**

Une employée perd son ancienneté et son emploi est réputé avoir pris fin à la survenance de l'une des situations suivantes :

- (a) Elle est licenciée pour un motif valable et n'est pas réintégrée.
- (b) Elle démissionne.
- (c) Elle ne retourne pas au travail dans les dix (10) jours ouvrables suivant un licenciement et après avoir été avisée que le poste était disponible, sauf si cela est dû à une maladie ou à d'autres motifs valables.
- (d) Elle s'absente du travail pour plus de trois (3) quarts de travail réguliers sans autorisation et sans fournir de motif valable à l'employeur.

#### **11.06 Mutation et ancienneté hors de l'unité de négociation**

Aucune employée ne peut être mutée à un poste hors de l'unité de négociation sans son consentement écrit. Une employée qui consent par écrit à être mutée et/ou promue à un poste hors de l'unité de négociation ne doit pas accumuler d'ancienneté au sein de l'unité de négociation pendant la durée de la mutation et/ou de la promotion. Si l'employée est renvoyée par l'employeur à un poste de l'unité de négociation dans les six (6) mois civils suivant la mutation et/ou la promotion, elle se voit créditer l'ancienneté qu'elle détenait immédiatement avant la mutation et/ou la promotion et elle se remet à accumuler de l'ancienneté à compter de la date de sa réintégration à l'unité de négociation. Une employée qui ne réintègre pas l'unité de négociation dans les six (6) mois civils suivant la mutation et/ou la promotion doit renoncer à toute ancienneté au sein de l'unité de négociation.

Si une employée mutée et/ou promue hors de l'unité de négociation y est réintégrée dans une période de trois (3) mois civils suivant la date de la mutation et/ou de la promotion, elle accumule de l'ancienneté pendant la période de temps passée hors de l'unité de négociation.

**11.07** Si une employée passe d'un poste à temps plein à un poste à temps partiel, la méthode suivante doit être utilisée pour calculer l'ancienneté d'un groupe à l'autre pour établir une date d'anniversaire : un (1) an équivaut à 1 820 heures payées.

**11.08** Si une employée passe d'un poste à temps partiel à un poste à temps plein, la méthode suivante doit être utilisée pour calculer l'ancienneté d'un groupe à l'autre pour établir une date d'anniversaire : 1 820 heures payées équivalent à un (1) an.

**11.09 Conversion du temps avant la date d'accréditation**

Une employée à temps plein se verra créditer une période de temps depuis la dernière date d'embauche.

Une employée à temps partiel et une employée de relève de la ligne d'écoute téléphonique en cas de crise se verront créditer mille trois cents (1 300) heures par année de service depuis la dernière date d'embauche.

## **ARTICLE 12 - AFFICHAGE DE POSTE ET NOUVELLE CLASSIFICATION**

### **12.01**

**(a) Affichage de poste**

Lorsqu'un poste permanent devient vacant ou qu'un nouveau poste est créé au sein de l'unité de négociation, l'employeur doit afficher dans les dix (10) jours ouvrables un avis sur les principaux babillards de l'employeur dans chacun de ses lieux de travail et remettre une copie au syndicat. Le poste doit être affiché pendant cinq (5) jours ouvrables afin que les employées intéressées puissent postuler. Le nom de la candidate retenue doit être affiché sur le principal babillard de l'employeur dans chacun de ses lieux de travail.

**(b) Information contenue sur un affichage de poste**

Un affichage de poste doit contenir les informations suivantes :

- (a) le titre et la description du poste ;
- (b) les fonctions générales du poste ;

- (c) le lieu de travail ;
- (d) le salaire ou le barème salarial ;
- (e) les qualifications requises, y compris les connaissances, les compétences, les aptitudes et l'expérience ;
- (f) le nombre de postes vacants ;
- (g) la procédure de demande ;
- (h) la date buttoir de réception des demandes ;
- (i) la personne-ressource ;
- (j) une indication du fait qu'il s'agisse d'un poste syndiqué ;
- (k) les évaluations, le cas échéant, auxquelles les candidates sont assujetties pour le poste ;
- (l) les heures de travail et les quarts de travail présentement applicables ; et
- (m) une indication du fait que l'affichage du poste et le processus d'embauche doivent être conformes à la convention collective et au Code des droits de la personne de l'Ontario.

**(c) Candidate retenue**

La candidate retenue pour un poste vacant doit le combler dans une période de temps raisonnable, sous réserve de la disponibilité de la candidate retenue et des besoins de l'employeur.

**12.02 Poste vacant temporaire**

Un poste vacant temporaire d'une durée de moins de quatre (4) mois ne sera pas affiché, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat.

Un poste vacant de plus de quatre (4) mois sera affiché conformément à l'article 12.01, indiquant que le poste est de nature temporaire, ainsi que sa durée estimée. Tout poste vacant résultant de la mutation d'une employée existante à un poste vacant temporaire doit être comblé conformément aux dispositions de l'affichage de poste de la présente convention collective.

Le poste vacant temporaire ne doit pas dépasser une (1) année, à moins d'entente contraire entre le syndical et l'employeur.

À la fin d'un poste vacant temporaire, l'employée qui occupe ce dit poste doit être réintégrée à sa dernière classification et à son dernier lieu de travail.

Aux fins du présent article, une employée à temps plein qui occupe un poste vacant temporaire conserve son statut d'employée à temps plein.

### **12.03 Annonce à l'externe**

Aucune annonce externe de tout poste vacant ne doit être faite avant que les employées de l'unité de négociation n'aient eu l'occasion de postuler conformément à l'article 12.01 et que leurs demandes aient été entièrement examinées et traitées.

Les parties conviennent que si une candidate qualifiée n'a pas été identifiée dans les dix (10) jours ouvrables suivant l'affichage de poste à l'interne, l'employeur peut afficher le poste à l'externe.

### **12.04 Sélection**

L'employeur déterminera la candidate retenue en tenant compte des qualifications de cette dernière, y compris ses connaissances, ses compétences, ses aptitudes, son expérience et sa capacité d'adaptation pour exercer les fonctions.

Lors de toute embauche, promotion, mutation, reclassification et nomination, les qualifications requises tiennent lieu d'exigences principales. Lorsque ces qualifications sont relativement égales entre les candidates, l'employée ayant le plus d'ancienneté se voit attribuer le poste. Les parties conviennent qu'un tel système de sélection est nécessaire pour fournir les meilleurs soins aux personnes avec lesquelles l'employeur interagit.

### **12.05** Si la candidate retenue est une employée interne, elle doit être placée en période d'essai pendant deux (2) mois.

Si la candidate retenue s'avère ne pas satisfaire au poste pendant la période d'essai susmentionnée, ou si elle est incapable d'exercer les fonctions du poste, elle doit réintégrer son ancien poste et salaire sans perte d'ancienneté. Toute autre employée promue ou mutée en raison du réaménagement des postes doit également être réintégrée à son ancien poste et salaire sans perte d'ancienneté. Les candidates n'ayant pas été sélectionnées lors de l'affichage initial seront alors considérées conformément à l'article 12.04. S'il n'y a pas de candidate retenue, le poste sera réaffiché.

## **12.06 Avis au syndicat**

Le syndicat doit être avisé des embauches, des mutations, des licenciements, des rappels et des résiliations d'emploi.

Ces avis doivent également être affichés sur les principaux babillards de l'employeur dans chacune de ses installations.

## **12.07 Accommodement**

Nonobstant l'article 12.01, une employée qui est devenue incapable d'exercer pleinement ses fonctions habituelles en raison d'une blessure, d'une maladie professionnelle, de son âge avancé ou d'un handicap, peut se voir accorder la préférence pour tout poste permanent vacant qu'elle est jugée capable de combler sans que l'employeur ne soit tenu de publiciser ce poste, pourvu que cette employée n'en déplace pas une autre en raison de l'ancienneté et l'employeur doit aviser le syndicat de ces nominations. Les affichages de poste ne seront pas supprimés en raison d'accommodement sans l'accord du syndicat.

## **12.08 Affichage lorsqu'une employée est en congé annuel ou en congé autorisé**

(a) Lorsqu'une employée s'absente en raison de congé annuel pour une période de trois (3) semaines ou moins, l'employée peut aviser la direction, par écrit, et pas plus de sept jours avant que ne commence le congé annuel, qu'elle souhaite être prise en considération pour tout affichage de poste qui pourrait survenir pendant son congé annuel. L'avis écrit doit préciser le travail au poste pour lequel l'employée souhaite être considérée. L'avis écrit n'est valide que pendant la période de congé annuel suivant immédiatement sa remise à la direction. Les parties conviennent que la considération d'une candidate en vertu de cette disposition n'entraînera pas de retard dans la date prévue du début de l'emploi.

(b) L'employeur avisera les employées, par écrit, de tout affichage de poste qui surviendrait pendant leur congé autorisé.

## **12.09 Nouvelle classification**

Si l'employeur établit une nouvelle classification au sein de l'unité de négociation, il en déterminera les fonctions et les responsabilités, la classification et le taux de rémunération. Une fois ces conditions déterminées, et dans les dix (10) jours ouvrables, l'employeur doit aviser le syndicat.

Si le syndicat souhaite s'opposer au taux de rémunération, il peut demander une réunion avec l'employeur. Organiser cette réunion ne doit pas retarder la mise en

œuvre de la nouvelle classification. Lors de cette réunion, les parties engageront des discussions sérieuses et examineront le taux de rémunération, la justification de l'employeur pour l'établissement du taux et les raisons pour lesquelles le syndicat le conteste.

Lorsque l'employeur apporte une modification substantielle au contenu d'un poste d'une classification existante, telle qu'énoncée dans la description d'emploi, pour en faire une nouvelle classification, l'employeur convient de rencontrer le syndicat, sur demande, pour permettre à ce dernier de se prononcer sur le taux de rémunération convenable.

Si les parties ne sont pas en mesure de s'entendre, l'une ou l'autre d'entre elles peut porter le différend à l'arbitrage, tel que prévu dans la présente convention collective, à condition que le renvoi soit fait dans les quinze (15) jours suivant la réunion.

La décision de l'arbitre sera basée sur une comparaison des taux applicables à la classification en question en relation avec celles d'autres classifications de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 13 - MISE À PIED**

**13.01** Dans l'éventualité où une mise à pied s'avère nécessaire en raison de l'annulation ou de la réduction du financement, d'autre exigence opérationnelle, ou de tout autre changement ou initiative, il faut procéder conformément à cet article. Aucune employée à temps plein de l'unité de négociation ne peut être licenciée parce que ses fonctions ont été affectées à une ou plusieurs employées à temps partiel.

**13.02** En vertu des dispositions de cette convention collective, le licenciement comprend une réduction des heures normales de travail ou la suppression d'un poste au sein de l'unité de négociation.

### **13.03 Avis de licenciement à long terme**

Dans le cas d'un licenciement de plus de treize (13) semaines, l'employeur :

- (a) Fournira au syndicat un préavis écrit d'au moins six (6) semaines avant sa mise en œuvre ou dès que l'employeur prend connaissance du congédiement imminent, selon la première éventualité. Lorsque le licenciement est dû à une réduction du financement de l'employeur, ce dernier informera le syndicat dès

qu'il sait que cette réduction du financement peut entraîner des mises en disponibilité. Cet avis n'est pas un ajout à l'avis requis en ce qui concerne les employées individuelles.

- (b) Fournira à l'employée concernée un préavis écrit d'au moins six (6) semaines au dès que l'employeur prend connaissance de la mise en disponibilité imminente, selon la première éventualité. Lorsque le licenciement est dû à une réduction du financement de l'employeur, ce dernier informera l'employée dès qu'il sait que cette réduction du financement peut entraîner des mises en disponibilité.

Tout accord entre l'employeur et le syndicat résultant du processus susmentionné concernant la méthode, le moment et la mise en œuvre aura préséance sur les autres dispositions connexes de la présente convention collective.

#### **13.04 Procédure en ce qui concerne les licenciements et les rappels**

- (a) Les deux parties reconnaissent que la sécurité d'emploi doit augmenter proportionnellement à la durée et à la qualité du service. Par conséquent, en cas de licenciement, les employées doivent être mises à pied dans l'ordre d'ancienneté inverse, à condition qu'il reste dans chaque programme des employées qualifiées pour servir les clientes. L'employeur convient d'offrir une formation à une employée détenant plus d'ancienneté qui cherche à déplacer une employée détenant moins d'ancienneté dans un autre programme si elle est qualifiée pour servir les clientes de ce programme et qu'elle peut être recyclée pendant la période de préavis à laquelle il est fait référence à l'article 13.03(a).
- (b) Une employée mise à pied a le droit :
- i. D'accepter le licenciement ; où
  - ii. De déplacer une employée qui a :
    - Moins d'ancienneté au sein de l'unité de négociation dans une classification dont la rémunération est inférieure ou identique ; et
    - Des heures de travail prévues inférieures ou égales à celles de l'employée mise à pied ; et
    - Si l'employée initialement sujette au licenciement est qualifiée et peut s'acquitter des fonctions sans formation autre que l'orientation.
- (c) L'employée qui souhaite exercer son droit d'accepter la mise en disponibilité à long terme doit aviser l'employeur dans les sept (7) jours suivant la date de l'avis de licenciement émis par l'employeur.

- (d) L'employée qui souhaite exercer son droit de déplacer une autre employée conformément à l'article 13.04(b) doit aviser l'employeur dans les sept (7) jours suivant la date de l'avis de licenciement émis par l'employeur.
- (e) Aux fins de l'application de l'alinéa (b) ii), une employée à temps partiel mise à pied n'a pas le droit de déplacer une employée à temps plein.
- (f) Dans l'éventualité où une employée est licenciée d'un poste de l'unité de négociation à temps plein et pourvu qu'aucun autre poste de l'unité de négociation à temps plein ne soit disponible pour lequel l'employée est qualifiée et capable d'exercer les fonctions, cette dite employée de l'unité de négociation à temps plein est autorisée à déplacer une employée à temps partiel ou de relevé de la ligne d'écoute téléphonique en cas de crise ayant moins d'ancienneté pourvu que l'employée soit qualifiée et capable d'exercer les fonctions du poste disponible.

### **13.05 Rappel au travail**

- (a) Une employée peut être rappelée d'un licenciement à un poste vacant, par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle ait les aptitudes et les compétences pour exercer les fonctions de l'emploi et à condition que cette ouverture a d'abord été affichée conformément à la procédure d'affichage, sans avoir pu être comblée.
- (b) Si l'employée licenciée détenant le plus d'ancienneté possède les aptitudes et les compétences de base pour exercer les fonctions du poste, mais qu'elle a besoin d'une formation supplémentaire pour ce faire, on doit lui permettre de recevoir une formation et de perfectionner ses compétences afin d'être en mesure de répondre aux exigences de l'emploi disponible si l'employée est qualifiée pour servir les clientes du programme et qu'elle peut être recyclée pendant la période de préavis à laquelle il est fait référence à l'article 13.03(a).
- (c) Il incombe à l'employée licenciée d'aviser l'employeur de son intention de réintégrer le travail dans les cinq (5) jours ouvrables après avoir été informée que le poste est disponible et de retourner au travail dans les dix (10) jours ouvrables après avoir été avisée. La notification doit indiquer le poste pour lequel l'employée est admissible à un rappel ainsi que la date et l'heure à laquelle l'employée doit se présenter au travail.
- (d) Aucune nouvelle employée ne peut être embauchée avant que toutes les personnes licenciées aient eu l'occasion de réintégrer le travail et ne l'aient pas fait, conformément à la disposition sur la perte d'ancienneté, ou qu'il a été déterminé qu'elles n'ont pas les aptitudes et les compétences nécessaires pour s'acquitter des fonctions du poste disponible.

- (e) Une employée licenciée ou faisant l'objet d'un avis de licenciement doit se voir accorder la préférence pour le poste vacant temporaire, pourvu qu'elle soit qualifiée et en mesure de remplir les conditions normales dudit poste. Une employée qui a été rappelée à ce poste vacant temporaire ne sera pas tenue d'accepter un tel rappel et pourra plutôt rester en disponibilité. Cette disposition l'emporte sur la disposition portant sur l'affichage de postes.

## **ARTICLE 14 - HEURES DE TRAVAIL**

### **14.01 Heures normales de travail**

- (a) Les heures normales de travail d'une employée de programme à temps plein seront de sept (7) heures par jour avec une pause-repas non rémunérée d'une demi (.5) heure et de deux (2) pauses rémunérées de quinze (15) minutes. Les jours normaux de travail seront de cinq (5) jours par semaine, une semaine étant la période du lundi au vendredi.

Les heures de travail régulières d'une employée de programme à temps plein seront : i) 9 h 00 à 16 h 30 ; ou ii) 9 h 30 à 17 h 00.

Les employées de programme à temps plein doivent choisir leurs heures de travail régulières chaque janvier, pendant la première semaine de travail (en cas d'une nouvelle embauche), ou dans le mois qui suit la ratification. Les employées ne peuvent pas changer leur sélection avant l'année suivante.

Les employées à temps plein ont l'option de combiner leurs heures de pause rémunérée à la pause repas non rémunérée, à condition que les pauses soient prises à des moments qui conforme à la législation sur les normes d'emploi et qu'il n'y ait aucune perturbation de l'horaire préparée par la gestionnaire de programme.

- (b) Une employée à temps plein peut demander de changer ses heures normales de travail en fonction de sa situation personnelle, après la fin de sa période probatoire et sous réserve de l'approbation de l'employeur. Ce dernier répondra à toutes ces demandes et l'approbation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.
- (c) Les heures normales de travail d'une employée à la ligne de crise seront de 7 h 00 à 15 h 00 ou de 15 h 00 à 23 h 00. Les heures normales de travail d'une employée de la ligne de crise à temps plein seront du lundi au vendredi, de 7 h 00 à 15 h 00. Une employée de la ligne de crise a droit à deux (2) pauses rémunérées de quinze minutes et à une pause-repas non payée d'une demi-

heure. Le déjeuner aura lieu à 11 h 30 ou à 19 h 30 selon l'heure du quart de travail. Une employée de la ligne de crise peut prendre sa pause immédiatement avant ou immédiatement après la pause-déjeuner si elle le souhaite.

- (d) Toutes les heures de travail des employées sur appel à la ligne de crise seront réparties selon l'ancienneté tel qu'énonce dans l'article 14.08.
- (e) En aucun cas, une employée ne sera tenue de travailler plus de cinq (5) jours consécutifs sans avoir pu bénéficier de son jour de congé, sauf accord mutuel contraire.
- (f) Rien dans le présent article ne doit être interprété comme constituant une garantie d'heures par jour, ou de jours par semaine.

#### **14.02 Jours de congé**

En ce qui concerne les employées qui travaillent les fins de semaine, les jours de congé doivent être planifiés de manière à répartir équitablement les fins de semaine libres. Les employées qui travaillent les fins de semaine doivent se voir accorder une fin de semaine de congé chaque mois, ce qui inclut le samedi et le dimanche, sauf accord mutuel contraire.

#### **14.03 Horaire de travail**

- (a) Les heures de travail de chaque employée qui ne bénéficie pas d'un horaire fixé doivent être affichées dans un endroit convenable au moins deux (2) semaines à l'avance. L'horaire sera affiché à l'encre et il ne peut être modifié sans le consentement de l'employée concernée. Sur demande, le syndicat recevra une copie de ce dit horaire.
- (b) Les employées doivent recevoir un préavis d'au moins 48 heures de tout changement apporté à l'horaire affiché, à l'initiative de l'employeur. Lorsque le quart de travail est annulé avec un préavis de moins de quarante-huit (48) heures, l'employée doit toucher trois heures de paie à son taux régulier.

#### **14.04 Pause-repas**

Les employées ont le droit de quitter les locaux de l'employeur pendant leur pause-repas.

#### **14.05 Indemnité de rentrée au travail**

Une employée qui se présente pour un quart de travail prévu à l'horaire se verra garantir au moins trois (3) heures de travail ou, si un travail n'est pas disponible, elle sera rémunérée au moins trois (3) heures, sauf s'il n'y a pas de travail en raison de conditions indépendantes de la volonté de l'employeur. L'indemnité de rentrée au travail décrite dans les présentes ne s'applique pas lorsqu'une employée reçoit un préavis l'informant de ne pas se présenter au travail.

#### **14.06 Echange de quart de travail**

Une employée à la ligne de crise pourra échanger des quarts de travail avec une autre employée à la ligne de crise en remplissant les formulaires appropriés, fournis par l'employeur, et avec l'approbation de ce dernier. Une telle approbation ne sera pas refusée sans motif raisonnable. Dans l'éventualité où une employée à la ligne de crise n'est pas en mesure de changer le quart de travail, la gestionnaire des programmes communiquera avec une autre employée à la ligne de crise pour lui offrir le quart de travail. Lorsqu'aucune employée de la ligne d'écoute téléphonique en cas de crise n'est disponible pour effectuer le quart de travail, les appels seront transférés à Ottawa et/ou à Sudbury, selon le cas.

#### **14.07 Temps libre entre les quarts de travail**

Une employée doit se voir accorder un minimum d'onze (11) heures de temps libre entre la fin d'un quart de travail et le début d'un autre.

#### **14.08 Droits à la préférence en matière de quart de travail en fonction de l'ancienneté**

L'employeur déterminera l'horaire des quarts de travail devant être effectués par les employées sur appel à la ligne de crise. Les quarts de la ligne de crise doivent être distribués lors d'une réunion mensuelle impliquant les employées de la ligne de crise ou l'employée détenant le plus d'ancienneté a la possibilité de choisir ses quarts de travail jusqu'à un maximum de 25 heures par semaine pour chaque employée. Ce processus doit se répéter dans l'ordre d'ancienneté.

Les quarts restants à la fin de ce processus doivent être distribués selon la disponibilité, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) heures par semaine pour chaque employée. Tout quart de travail restant en raison de l'indisponibilité des employées sur appel à la ligne de crise ou des employées de relève de la ligne

d'écoute téléphonique en cas de crise ayant atteint leur maximum hebdomadaire, seront transférés à Ottawa et/ou à Sudbury, selon le cas.

Dans l'éventualité où l'employeur exige que les employées sur appel à la ligne de crise travaillent plus de 25 heures par semaine, l'employeur doit consulter le syndicat et les heures supplémentaires seront offertes aux employées à la ligne de crise selon l'ordre d'ancienneté.

## **ARTICLE 15 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

**15.01** Toutes les heures travaillées en sus des heures normales d'une employée doivent être compensées conformément à l'article 15.02. Pour être rémunérées, les heures qui dépassent les heures normales d'une employée, le cas échéant, doivent être approuvées par un gestionnaire des programmes avant d'être effectuées, sauf dans les instances où il est impossible d'obtenir une autorisation préalable en raison d'une urgence.

Les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires, sauf dans le cas d'événements spéciaux planifiés ou d'urgence.

### **15.02 Rémunération des heures supplémentaires**

Les heures de travail autorisées excédant les heures normales de travail d'une employée doivent être rémunérées de la façon suivante :

- (a) L'employée a droit à un congé compensatoire au taux normal pour chaque heure travaillée en sus de ses heures normales de travail, dans une semaine d'au plus quarante-quatre (44) heures.
- (b) Pour toute heure travaillée au-delà de quarante-quatre (44) heures par semaine, l'employée peut bénéficier d'un congé compensatoire à raison d'une heure et demie (1,5) pour chaque heure travaillée au-delà de quarante-quatre (44) heures par semaine ou elle peut être rémunérée à raison d'une heure et demie (1,5) pour chaque heure travaillée au-delà de quarante-quatre (44) heures par semaine.
- (c) Le congé compensatoire doit être pris dans un délai d'un (1) mois à compter du moment où les heures supplémentaires ont été travaillées à un instant qui convient à l'employée et à l'employeur et qui ne peut être refusé sans motif valable. Si le congé compensatoire n'est pas pris dans cette période, il sera fixé par l'employeur.

Une employée peut demander à la directrice générale ou à sa représentante l'approbation de reporter le congé compensatoire d'un mois. Si le congé compensatoire n'est pas pris dans cette période, il sera fixé par l'employeur. Une telle demande ne doit pas être refusée sans motif valable.

## **ARTICLE 16 - JOURS FÉRIÉS**

### **16.01 Liste des jours fériés**

- Jour de l'An
- Jour de la famille
- Fête du travail
- Fête du Canada (le 1<sup>er</sup> juillet)
- Fête de la Reine
- Vendredi saint
- Action de grâces
- Lendemain de Noël
- Jour de Noël

### **Jours de congé payés pour les employées à temps plein**

- Lundi de Pâques
- Congé civique
- Jour du souvenir
- Une demi-journée la veille de Noël

### **16.02 Rémunération des jours fériés**

Une employée à la ligne de crise qui est tenue de travailler pendant l'un des jours fériés susmentionnés sera rémunérée au taux horaire et demi (1½) de son taux horaire normal pour chaque heure travaillée ce jour-là et elle aura droit à des congés fériés payés conformément à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE).

Une employée de programme ne sera jamais tenue de travailler pendant les jours fériés susmentionnés.

### **16.03 Jour férié tombant un jour de congé prévu**

Lorsque l'un des jours fériés susmentionnés tombe un jour de congé prévu de l'employée, celle-ci touche une indemnité de jour férié pour ce dit jour férié. Lorsque l'un des jours fériés susmentionnés tombe pendant le congé annuel d'une employée, le jour férié ne doit pas être déduit de ses droits de congé annuel.

### **16.04 Congé le jour de Noël ou le jour de l'An**

L'employeur doit faire de son mieux pour que chaque employée ait au moins congé le jour de Noël ou le jour de l'An.

## **ARTICLE 17 - CONGÉ ANNUEL**

### **17.01 Durée du congé annuel**

Les employées à temps plein accumulent un nombre de jours de congé annuel comme suit :

- De trois mois à un an de service continu : dix jours ouvrables, quatre pour cent (4 %) des gains bruts.
- D'un an à cinq ans de service continu : 15 jours ouvrables, six pour cent (6 %) des gains bruts.
- De cinq à dix ans de service continu : 20 jours ouvrables, huit pour cent (8 %) des gains bruts.
- Dix ans ou plus de service continu : 25 jours ouvrables, dix pour cent (10 %) des gains bruts.

Les employées à temps partiel et les employées sur appel à la ligne de crise auront droit à une indemnité de vacances au taux de six pour cent (6 %) du salaire brut, versé sur chaque chèque de paie.

### **17.02 Indemnité de vacances à la résiliation**

Une employée qui cesse d'être employée avant d'avoir utilisé ses jours de congé accumulés aura droit à une rémunération en lieu et place de ces congés annuels. A l'inverse, lorsqu'une employée a utilisé tous ses jours de congé annuel et cesse d'être une employée avant l'échéance de l'année de référence, l'employeur est habilité à procéder à une déduction du salaire en retenant le montant équivalent de la paie finale de l'employée.

### **17.03 Droits à la préférence en matière de congé annuel**

Le congé annuel est accordé sur la base de l'ancienneté, à condition que les demandes puissent être satisfaites sans interférer avec les opérations de l'employeur et les services qu'il fournit.

### **17.04 Calendrier du congé annuel**

Le congé annuel doit être planifié par l'employeur en consultation avec les employées. Ces dernières doivent indiquer leurs préférences, le cas échéant, quant aux dates de vacances au plus tard le 1er avril de chaque année civile pour des congés de mai à août, et au plus tard le 1er août pour des congés de septembre à avril.

Le congé annuel doit être confirmé ou refusé par écrit dans les trois (3) semaines suivant la réception de la demande. Les employées peuvent demander de changer leur congé annuel prévu. De telles requêtes sont sujettes aux besoins opérationnels de l'organisation et ne doivent pas être refusées sans motif valable.

En ce qui concerne les demandes reçues après le 1er avril ou le 1er août selon le cas, l'employeur considèrera la requête en fonction des besoins opérationnels de l'organisation et celle-ci ne doit pas être refusée sans motif valable.

### **17.05 Période de vacances ininterrompue**

A la demande d'une employée, elle aura le droit de se voir accorder un congé annuel pendant une période ininterrompue d'au plus trois (3) semaines, à moins d'entente mutuelle entre l'employée concernée et l'employeur. Les demandes pour une période de vacances ininterrompue de plus de trois (3) semaines seront discutées avec l'employée et la direction et évaluées au cas par cas. L'employeur peut choisir d'accepter la requête à condition qu'elle n'interfère pas avec ses opérations et les services qu'il fournit. Les demandes pour une période de

vacances ininterrompue de plus de trois (3) semaines ne seront pas refusées sans motif valable.

#### **17.06 Maladie pendant un congé annuel**

Un congé d'urgence personnelle peut être substitué à un congé annuel lorsque l'employée peut établir une preuve raisonnable dans les circonstances qu'une maladie ou un accident s'est produit pendant les vacances. Au retour de l'employée, l'instant du congé annuel substitué sera fixé à un moment mutuellement acceptable pour l'employée et l'employeur.

Il est entendu que l'employeur reportera le congé annuel d'une employée dont les vacances sont interrompues par une maladie grave survenant immédiatement avant les vacances prévues. Ces jours de congé annuel reportés seront fixés à un moment mutuellement acceptable pour l'employée et l'employeur.

#### **17.07 Report de congé annuel**

Les employées sont encouragées à se prévaloir de tout leur congé annuel pendant l'année en cours. Cependant, une employée peut reporter cinq (5) jours de congé annuel à l'année suivante. Les jours de congé annuel reportés doivent être utilisés au plus tard le 31 mars de l'année suivante.

#### **17.08 Jours mobiles**

Une employée à temps plein aura droit à deux (2) jours mobiles supplémentaires payés par année qui peuvent être pris pour n'importe quel motif, y compris, mais sans s'y limiter, ceux énumérés dans cet article, des raisons religieuses ou des vacances.

## **ARTICLE 18 - CONGÉ D'URGENCE PERSONNELLE**

#### **18.01 Définition d'un congé d'urgence personnelle**

Un congé d'urgence personnelle est la période pendant laquelle une employée est autorisée à s'absenter du travail avec plein salaire en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une urgence médicale ou d'une maladie, d'une blessure ou d'une urgence médicale d'un membre de la famille tel que défini dans cet article.

Une employée peut utiliser un congé d'urgence personnelle sur la base d'un quart de journée, d'une demi-journée ou d'une journée complète.

## 18.02

- (a) Une employée de programme à temps plein qui a terminé sa période probatoire aura le droit d'accumuler des congés d'urgence personnelle à raison d'un (1) jour par mois travaillé jusqu'à un maximum de douze (12) jours par année fiscale. Il n'y a pas de remboursement des congés d'urgence personnelle inutilisés à la fin de l'année fiscale.

Les employés à temps plein peuvent reporter leurs jours de congé d'urgence personnelle non utilisés jusqu'à un maximum de 30 jours. Toutefois, les employées ne pourront pas utiliser ces jours de congé d'urgence personnelle en conjonction avec tout autre type de congé prévu par la présente convention collective, y compris les congés annuelles, sauf dans les cas prévu à l'article 17.06.

- (b) Les employées à temps partiel et les employées de relève de la ligne d'écoute téléphonique en cas de crise qui ont terminé leur période probatoire pourront accumuler des congés d'urgence personnelle à raison d'un (1) jour pour chaque 160 heures travaillées jusqu'à un maximum de douze (12) jours par année fiscale. Il n'y a pas de report ou de remboursement des congés d'urgence personnelle inutilisés à la fin de l'année fiscale.
- (c) Les employées n'accumulent pas de congé d'urgence personnelle lorsqu'elles sont en congé autorisé sans solde.
- (d) Lorsqu'une employée cesse d'être employée avant d'avoir utilisé ses congés d'urgence personnelle, aucun paiement ne sera effectué. Lorsqu'une employée a utilisé tous ses congés d'urgence personnelle et qu'elle cesse d'être une employée avant la fin de l'année fiscale, l'employeur a le droit de procéder à une déduction du salaire en retenant le montant équivalent de la paie finale de l'employée.
- (e) L'employée doit faire de son mieux pour donner un préavis suffisant de l'absence afin qu'elle puisse être couverte si nécessaire. L'employée doit parler directement à sa gestionnaire ou sa représentante en ce qui concerne l'absence.
- (f) Afin de satisfaire aux exigences opérationnelles de l'employeur, les employées doivent, si possible, donner un préavis de cinq (5) jours ouvrables à leur gestionnaire quant aux rendez-vous non urgents prévus.
- (g) Les congés d'urgence personnelle accumulés sont utilisés jusqu'à ce qu'une employée reçoive des prestations d'invalidité, s'il y a lieu.
- (h) Une employée qui a revendiqué le droit à un congé d'urgence personnelle payé ne sera pas autorisé à travailler à distance depuis son domicile pendant les mêmes jours ou jours partiels pour lesquels elle bénéficie d'un congé payé.

### **18.03 Preuve de maladie**

- (a) Après trois (3) jours consécutifs d'absence pour cause de maladie, de blessure ou d'urgence médicale, une employée devra fournir un certificat médical attestant qu'elle était incapable d'exercer ses fonctions. Le coût du certificat médical ou de tout autre document requis possiblement facturé à une employée sera payé par l'employeur. Si l'employée refuse ou ne fournit pas de certificat médical après trois (3) jours consécutifs d'absence, l'employeur peut demander une preuve raisonnable dans les circonstances afin que l'employée puisse se prévaloir de ses congés d'urgence personnelle non payés en vertu de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi.
- (b) Si l'employeur constate une tendance notable d'absentéisme ou s'il existe une suspicion raisonnable d'abus de congé de maladie, il peut demander un certificat médical. Le coût du certificat médical ou de tout autre document requis possiblement facturé à une employée relativement à une tendance notable ou à une suspicion raisonnable, sera payé par l'employeur. Dans le cas où un certificat médical est exigé, cela ne sera pas fait de manière déraisonnable.

### **18.04 Congé de maladie pendant un congé autorisé**

Une employée en congé autorisé sans solde pour quelque raison que ce soit (sauf en cas de congé de maternité ou de congé parental) ou mise à pied en raison d'un manque de travail et qui réintègre le travail à la fin de ce dit congé autorisé, etc., ne sera pas créditée de congé de maladie pour la période d'absence, mais elle conservera son crédit cumulé, le cas échéant, existant au moment de ce congé ou de cette mise en disponibilité.

### **18.05 Congé pour soins médicaux**

Les employées doivent utiliser les crédits de congé d'urgence personnelle accumulés afin d'assister à des rendez-vous liés à la santé et de s'engager dans des soins de santé médicaux préventifs personnels et des soins dentaires.

L'autorisation ne sera pas refusée sans motif raisonnable si un préavis suffisant a été donné.

### **18.06**

- (a) Une employée peut utiliser les crédits de congé d'urgence personnelle accumulés pour aider un membre de la famille en raison d'une maladie, d'une

blessure, d'une urgence médicale ou de toute autre question urgente. Un membre de la famille comprend le conjoint, un frère, une sœur, un parent, un beau-parent ou un parent nourricier de l'employée ou du conjoint de l'employée, un enfant, un enfant du conjoint ou un enfant nourricier de l'employée ou du conjoint de l'employée, le conjoint d'un enfant, un grand-parent, un petit-enfant, un grand-parent par alliance, un petit-enfant par alliance ou autre parent de l'employée qui dépend d'elle pour des soins ou de l'aide.

Après trois (3) jours consécutifs d'absence, une employée peut être tenue de fournir un certificat médical pour le membre de la famille dont elle s'occupe. Si l'employée refuse ou ne fournit pas de certificat médical après trois (3) jours consécutifs d'absence, l'employeur peut demander une preuve raisonnable dans les circonstances afin que l'employée puisse se prévaloir de ses congés d'urgence personnelle non payés en vertu de *la Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

#### **18.07 Employées en probation**

Cet article ne s'applique pas aux employées en probation.

### **ARTICLE 19 - CONGÉ AUTORISÉ**

#### **19.01 Congé général**

- (a) Une employée peut demander un congé autorisé sans solde après deux (2) années de service consécutives. Cette demande doit être faite par écrit à l'employeur au plus tard trois (3) semaines à l'avance pour un congé d'un (1) mois ou plus, et au plus tard deux (2) semaines à l'avance pour un congé de moins d'un (1) mois. L'employeur, à sa seule discrétion, peut accorder un congé autorisé sans solde à toute employée qui le demande pour des raisons personnelles valables si elle fournit des preuves raisonnables dans les circonstances. En cas d'approbation, l'ancienneté doit être maintenue, mais non cumulée. Les jours de congé annuel et les congés d'urgence personnelle ne s'accumulent pas pendant un congé autorisé sans solde. Un congé ne sera accordé que s'il ne compromet pas les services fournis par l'organisation. Les employées en congé autorisé ne doivent pas occuper un emploi rémunéré susceptible d'entrer en conflit avec l'organisation, tel que déterminé par l'employeur. Les conflits éventuels peuvent inclure, mais sans s'y limiter, une autre organisation qui remplit la même fonction ou une fonction similaire à celle de l'employeur. Un tel congé ne sera pas refusé sans motif raisonnable.

- (b) Une employée qui bénéficie d'un congé autorisé sans solde peut en demander un autre après chaque période de travail de deux (2) années consécutives ou plus. Une employée doit donner un préavis d'au moins quatre (4) semaines si elle ne souhaite pas reprendre son emploi à la fin du congé.
- (c) Sous réserve des conditions du régime d'avantages sociaux, une employée peut être autorisée à continuer de souscrire au régime d'avantages sociaux des employées, à ses propres frais, pendant son congé autorisé sans solde.

### **19.02 Congé pour fonctions syndicales**

- (a) Une représentante syndicale ne subira pas de perte de salaire, d'ancienneté et d'avantages sociaux lorsqu'elle doit quitter temporairement son poste afin de poursuivre des discussions ou des négociations avec l'employeur, ou en cas de rencontres de grief avec l'employeur. Un tel congé ne doit pas interrompre les opérations de l'employeur et les services qu'il fournit.
- (b) L'employeur doit payer le salaire d'un maximum de deux (2) employées pour le temps consacré aux négociations directes avec l'employeur pendant leurs heures normales de travail jusqu'à un maximum de trois (3) jours. En ce qui concerne le temps consacré aux négociations au-delà de trois (3) jours, le syndicat remboursera à l'employeur le temps qu'une employée y consacre pendant ses heures normales de travail. L'employeur fera parvenir la facturation de ces heures aux termes des négociations.
- (c) L'employeur peut accorder à une employée un congé autorisé sans solde sans perte d'ancienneté pour assister à une activité syndicale jusqu'à concurrence de cinq (5) jours par année par employée. Pas plus de deux (2) employées peuvent se prévaloir de ce dit congé à un moment donné. De telles demandes ne seront pas refusées sans motif valable pourvu que le congé n'interrompe pas les opérations de l'employeur et les services qu'il fournit. Le syndicat doit faire la demande au moins deux (2) semaines avant le congé.

### **19.03 Congé autorisé pour fonctions syndicales ou publiques à temps plein**

Une employée qui est élue ou choisie pour occuper un poste à temps plein au sein du syndicat se verra accorder un congé autorisé sans solde d'une durée maximale de trois (3) ans. L'ancienneté sera maintenue, mais non cumulée. Une (1) employée au plus peut se prévaloir d'un tel congé à un moment donné et pendant ce temps, le syndicat sera responsable des avantages sociaux et de la couverture de la CSPAAAT.

#### **19.04 Congé de deuil**

- (a) En cas du décès du conjoint (y compris un conjoint de même sexe ou un-e fiancé-e), de la mère, du père, de la sœur, du frère, de la grand-mère, du grand-père, de la fille ou du fils de l'employée, cette dernière a droit à un congé de quatre (4) jours ouvrables sans perte de salaire, d'ancienneté et d'avantages sociaux.
- (b) Les catégories de membres de la famille visés à l'alinéa 19.04 (a) comprennent les membres de la belle-famille.
- (c) Une employée ne recevra son taux de salaire normal que pour le temps où elle devait travailler pendant son congé de deuil.
- (d) D'autres congés de deuil non payés peuvent être accordés sur demande à la directrice générale (ou sa représentante) en fonction de la situation particulière de l'employée, notamment si des déplacements à l'extérieur de la province au du pays sont requis. Les considérations tiendront compte également des exigences opérationnelles de l'organisation. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.
- (e) Une employée doit avoir complété sa période probatoire pour être admissible au congé de deuil payé.

#### **19.05 Congé médical pour raison familiale**

- (a) Une employée a droit à un congé médical pour raison familiale conformément aux dispositions de la LNE, telle que modifiée de temps à autre.
- (b) L'employée doit donner à l'employeur un avis écrit deux (2) semaines avant la date à laquelle elle a l'intention de commencer le congé médical pour raison familiale, à moins que cela ne soit pas possible dans les circonstances. Si une employée n'est pas en mesure de donner un préavis de deux semaines, elle informera l'employeur dès que possible. L'employée doit donner un avis écrit de son intention de réintégrer le travail le plus tôt possible dans les circonstances.
- (c) L'ancienneté et le service continuent de s'accumuler pendant le congé médical pour raison familiale, conformément à la LNE.
- (d) Une employée se prévalant d'un congé médical pour raison familiale verra ses prestations continuer, s'il y a lieu, à moins que l'employée ne choisisse par écrit de ne pas le faire.
- (e) Une employée qui revient d'un congé médical pour raison familiale doit être affectée au poste qu'elle occupait le plus récemment, s'il existe encore, ou à un poste comparable s'il en existe un.

### **19.06 Congé de maternité**

- (a) Un congé de maternité doit être accordé conformément à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE)*. Pour être admissible au congé de maternité, la date prévue de la naissance de l'enfant de l'employée doit être d'au moins treize (13) semaines après son entrée en fonction.
- (b) L'Employée doit donner à l'employeur, par écrit, un préavis de huit (8) semaines du jour où elle a l'intention de commencer son congé de maternité, sauf si cela est impossible dans les circonstances, et remettre à l'employeur un certificat d'un médecin qualifié attestant qu'elle est enceinte et indiquant le jour estimé de la naissance de l'enfant. L'employée doit donner un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines de son intention de réintégrer le travail.
- (c) L'ancienneté et le service continuent de s'accumuler pendant le congé de maternité, conformément à la LNE.
- (d) Une employée se prévalant d'un congé de maternité verra ses prestations continuer, s'il y a lieu, à moins que l'employée ne choisisse par écrit de ne pas le faire.
- (e) Une employée qui revient d'un congé de maternité doit être affectée au poste qu'elle occupait le plus récemment, s'il existe encore, ou à un poste comparable s'il en existe un.

### **19.07 Congé parental**

- (a) Un congé parental doit être accordé conformément à la Loi de 2000 sur les normes d'emploi (LNE). Pour être admissible au congé parental, l'employée doit être à l'emploi de l'employeur pendant au moins treize (13) semaines consécutives avant le début du congé.
- (b) L'Employée doit donner à l'employeur, par écrit, un préavis de huit (8) semaines du jour où elle a l'intention de commencer son congé parental, sauf si cela est impossible dans les circonstances. L'employée doit donner un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines de son intention de réintégrer le travail.
- (c) L'ancienneté et le service continuent de s'accumuler pendant le congé parental, conformément à la LNE.
- (d) Une employée se prévalant d'un congé parental verra ses prestations continuer, s'il y a lieu, à moins que l'employée ne choisisse par écrit de ne pas le faire.

- (e) Une employée qui revient d'un congé parental doit être affectée au poste qu'elle occupait le plus récemment, s'il existe encore, ou à un poste comparable s'il en existe un.

#### **19.08 Fonctions de juré ou cité à comparaître en justice comme témoin**

L'employeur doit accorder un congé autorisé sans perte d'ancienneté et d'avantages sociaux à une employée assignée comme témoin au jury pour chaque jour de présence au sein du jury qui tombe sur son jour de travail normal. Dans la mesure du possible, lorsqu'appelée comme juré, l'employée doit se présenter au travail pendant ses heures normales de travail lorsqu'elle n'est pas obligée d'être présente au tribunal. L'employeur doit verser à cette employée la différence entre ses gains normaux et le paiement qu'elle reçoit pour le service à titre de juré ou de témoin, à l'exclusion des frais de déplacement, de repas ou autres. L'employée présentera une preuve de service et le montant de la rémunération reçue.

#### **19.09 Congé de formation**

Lorsque l'employeur exige d'une employée qu'elle suive un cours pour se perfectionner ou pour acquérir de nouvelles compétences professionnelles, l'employeur doit payer la totalité des coûts associés aux cours. L'employée ne doit subir aucune perte de salaire, d'ancienneté et d'avantages sociaux lorsqu'elle doit suivre des cours pour se perfectionner ou pour acquérir de nouvelles compétences professionnelles.

- 19.10** Les parties conviennent que si une employée utilise un congé autorisé pour une raison autre que celle qui est prévue, elle sera assujettie au processus disciplinaire en vertu de cette convention collective.

#### **19.11 Employées en probation**

L'article 19 ne s'applique pas aux employées en probation.

## **ARTICLE 20 - PAIEMENT DES SALAIRES ET DES INDEMNITÉS**

- 20.01** Les salaires sont indiqués à l'annexe « A », ci-jointe et faisant partie de la convention collective. À la ratification de cette convention collective, toutes les

employées seront admissibles aux salaires/traitements énumérés dans la colonne 2018 de l'annexe « A ».

Toutes les employées recevront leur augmentation annuelle selon ladite annexe, un (1) an après la date de leur entrée en fonction dans leur emploi permanent et à chaque anniversaire par la suite.

#### **20.02 Jour de paie**

L'employeur convient que le salaire sera payé toutes les deux semaines tous les deux jeudis, en fonction de 26 périodes de paie par année.

Chaque employée recevra un relevé détaillé disponible en ligne par l'intermédiaire du fournisseur de services de paie de l'employeur.

Si une employée est sous-payée, ce qui suit s'applique :

Si le montant de l'erreur est égal ou supérieur au salaire brut normal de l'employée pour une journée de travail, l'employeur versera promptement le paiement de rajustement. L'objectif est d'effectuer le paiement dans les trois (3) jours ouvrables suivant l'erreur portée à l'attention de l'employeur.

Les erreurs concernant des montants moindres seront normalement corrigées lors de la prochaine paie.

#### **20.03 Salaire égal pour un travail d'une valeur égale**

Le principe de salaire égal pour un travail d'une valeur égale s'applique, quel que soit le sexe.

#### **20.04 Paiement pour la formation et les ateliers**

L'employeur convient de payer les employées qui sont tenues d'assister à des séances de formation et à des ateliers à leur taux horaire normal pour toutes les heures où elles assisteront à ces séances. Ce paiement ne sera pas assujéti aux dispositions sur les heures supplémentaires énoncées dans la convention collective.

## **ARTICLE 21 - RÉGIME D'AVANTAGES SOCIAUX**

**21.01** Toutes les employées régulières à temps plein et les employées de la ligne téléphonique en cas de crise à temps plein qui ont complété trois mois de services continus et qui répondent aux critères d'admissibilité de l'assureur ont le droit de souscrire au régime d'avantages sociaux. Les prestations de santé présentement énoncées dans la Politique en matière d'avantages sociaux pour employées en vigueur se poursuivront.

Les avantages sociaux sont les suivants : soins de santé complémentaires, soins de la vue, soins dentaires, invalidité à court terme, invalidité à long terme, services médicaux et fournitures médicales, services professionnels, assurance vie et assurance en cas de décès par accident et mutilation. L'employeur convient de fournir aux employées des brochures décrivant les avantages sociaux. Des exemplaires du régime d'avantages sociaux seront mis à la disposition du syndicat.

**21.02** L'employeur convient de payer 100 % du coût de la prime de toutes les prestations actuellement en vigueur pour toutes les employées à temps plein admissibles à souscrire au régime.

**21.03** L'employeur peut à tout moment substituer une autre compagnie d'assurances pour tout régime, pourvu que les avantages sociaux ne soient pas réduits.

**21.04** L'admissibilité et le droit à souscrire au régime d'avantages sociaux ou toute question concernant les prestations sont assujettis aux dispositions particulières des régimes, des polices et des contrats d'assurance. Il est entendu qu'aucune disposition des présentes ne doit être interprétée comme faisant de l'employeur l'assureur des avantages sociaux. Il est entendu que l'obligation de l'employeur en vertu de la présente convention collective se limite à payer les primes de la couverture d'assurance négociée. Tout différend ou toute question concernant l'acceptation de l'adhésion ou du traitement des réclamations relève exclusivement de l'employée et de l'assureur. L'employeur doit faire de son mieux pour aider les employées lors de différends qui peuvent surgir entre l'employée et l'assureur en ce qui concerne l'inscription ou le traitement des réclamations. Les modalités du régime d'avantages sociaux ne font pas partie de cette convention collective.

**21.05** Cette disposition ne s'applique pas aux employées temporaires à temps plein, aux employées à temps partiel, aux employées de relève de la ligne téléphonique en cas de crise et/ou aux employées en probation.

## **ARTICLE 22 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

**22.01** L'employeur avisera le syndicat au moins quatre-vingt-dix (90) jours à l'avance de tout changement technologique ou autre qu'il prévoit apporter qui modifiera considérablement le statut des employées de l'unité de négociation. L'employeur convient de rencontrer le syndicat et de discuter de l'incidence du changement technologique ou d'autres sur le lieu de travail des employées.

Il est convenu que lorsque l'employeur n'est pas en mesure de donner au syndicat un préavis d'au moins quatre-vingt-dix (90) jours, l'employeur informera le syndicat dès que les renseignements seront disponibles.

## **ARTICLE 23 - DIVERS**

### **23.01 Babillards**

L'employeur doit fournir des babillards qui seront placés de façon que toutes les employées y aient accès et sur lesquels le syndicat aura le droit d'afficher des avis de communications générales et/ou de réunions ordinaires, de réunions spéciales, de séminaires ou d'activités syndicales.

### **23.02 Conditions convenables**

- (a) Un espace propre et convenable, conformément à la Loi sur la santé et la sécurité au travail, telle qu'amendée de temps à autre, doit être fourni pour que les employées puissent prendre leurs repas et se changer.
- (b) Des casiers ou des espaces de rangement appropriés seront fournis pour permettre aux employées de ranger leurs vêtements ou leurs effets personnels pendant les heures de travail.

- (c) Les membres de l'unité de négociation sont responsables de la propreté générale de leurs espaces de travail. L'employeur, par l'intermédiaire et sous réserve des pratiques de son propriétaire, doit fournir des services de nettoyage du lieu de travail.

### **23.03 Copies de la convention collective**

Le syndicat et l'employeur souhaitent que chaque employée connaisse les dispositions de la présente convention collective et ses droits et devoirs en vertu de celle-ci. Il est convenu que le syndicat préparera la convention collective pour signature dans les soixante (60) jours suivant la réception de la décision arbitrale ou de l'avis écrit de ratification et prendra subséquemment les dispositions nécessaires pour en imprimer un nombre suffisant dans les trente (30) jours civils suivant la réception de la copie signée de la convention collective. Le syndicat et l'employeur partagent les coûts d'impression de façon égale.

Des exemplaires de la convention collective doivent être facilement accessibles sur le lieu de travail à tous les membres de l'unité de négociation.

### **23.04 Accès au dossier personnel**

Une employée a le droit d'examiner son dossier personnel en donnant un préavis écrit d'au moins quarante-huit (48) heures à sa gestionnaire. Une employée peut demander des copies de tout document contenu dans son dossier personnel, y compris, mais sans s'y limiter, les évaluations de rendement.

Les évaluations de rendement doivent être classées dans le dossier personnel de l'employée. Toute évaluation de rendement doit être montrée aux employées avant d'être classée dans le dossier personnel. L'employée peut ajouter son opinion à cette évaluation avant qu'elle ne soit classée et on doit lui transmettre une copie de cette évaluation sur demande.

## **ARTICLE 24 - KILOMÉTRAGE**

- 24.01** Le taux de kilométrage versé à une employée qui utilise son propre véhicule dans l'exercice de ses fonctions au nom de l'employeur sera de cinquante cents (0,50 \$) le kilomètre. Dans le cas où une employée utilise le transport en commun dans l'exercice de ses fonctions au nom de l'employeur, on lui remettra le tarif approprié ou elle sera remboursée conformément à la procédure de dépenses de l'organisation.

## ARTICLE 25 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

**25.01** La durée de cette convention collective sera du 1<sup>er</sup> avril 2024 au 31 mars 2027 et se poursuivra d'année en année, à l'échéance de ce terme, à moins que l'une des parties ne donne à l'autre partie un avis écrit au moins quatre-vingt-dix jours (90) avant la date d'échéance de chaque année où elle souhaite la résilier ou la modifier

**25.02** Des modifications peuvent être apportées à la convention collective d'un accord mutuel entre le syndicat et l'employeur à tout moment pendant la durée de la convention collective.

Les parties ont signé électroniquement le 22 janvier 2025.

**L'EMPLOYEUR**

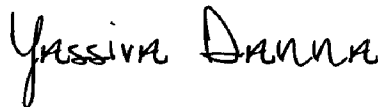


---

---

---

**LE SYNDICAT**



---



---

---

## ANNEXE A - SALAIRES

### Classification

<b>N2</b>	<b>N3</b>
Agente préparation à l'emploi  Intervenante à la ligne de soutien Fem'aide	Agente des relations communautaires  Intervenante - Appui transitoire et soutien au logement  Intervenante - Femmes immigrantes et réfugiées  Agente de soutien - Cour de la famille  Intervenante - Counseling

## Rattrapage le 1<sup>er</sup> Avril 2024

*L'employeur va ajuster les taux de base des postes à temps plein actuels suivants rétroactive au 1er avril 2024, comme suit:*

Postes	Salaire Avec Rattrapage/ Taux d'entrée (2024)			Salaire Augmentation de 0.5% (2024)		Salaire Augmentation de 2% (2025)		Salaire Augmentation de 2.5% (2026)	
	Taux horaire	Salaire annuel	Aug. en %	Taux Horaire	Salaire annuel	Taux Horaire	Salaire annuel	Taux Horaire	Salaire annuel
Intervenante - Appui transitoire - Traite des personnes (N3)	\$28.05	\$51,051.00	8%	\$28.19	\$51,306.26	\$28.75	\$52,332.38	\$29.47	\$53,640.69
Intervenante - Appui transitoire - Traite des personnes (N3)	\$28.05	\$51,051.00	8%	\$28.19	\$51,306.26	\$28.75	\$52,332.38	\$29.47	\$53,640.69
Intervenante de soutien - Contexte cour de la famille (N3)	\$28.05	\$51,051.00	14%	\$28.19	\$51,306.26	\$28.75	\$52,332.38	\$29.47	\$53,640.69
Intervenante - Counseling – Brampton (N3)	\$28.05	\$51,051.00	6%	\$28.19	\$51,306.26	\$28.75	\$52,332.38	\$29.47	\$53,640.69
Intervenante - Counseling – Toronto (N3)	\$28.05	\$51,051.00	2%	\$28.19	\$51,306.26	\$28.75	\$52,332.38	\$29.47	\$53,640.69
Intervenante - Relations communautaires, prév., sensibilisation (Toronto) (N3)	\$28.05	\$51,051.00	6%	\$28.19	\$51,306.26	\$28.75	\$52,332.38	\$29.47	\$53,640.69
Intervenante - Relations communautaires, prév., sensibilisation (Brampton) (N3)	\$28.05	\$51,051.00	8%	\$28.19	\$51,306.26	\$28.75	\$52,332.38	\$29.47	\$53,640.69
Intervenante - Femmes immigrantes et réfugiées (N3)	\$28.05	\$51,051.00	8%	\$28.19	\$51,306.26	\$28.75	\$52,332.38	\$29.47	\$53,640.69
Agente - Préparation à l'emploi – Toronto (N2)	\$26.00	\$47,320.00	5%	\$26.13	\$47,556.60	\$26.65	\$48,507.73	\$27.32	\$49,720.43
Agente - Préparation à l'emploi – Brampton (N2)	\$26.00	\$47,320.00	5%	\$26.13	\$47,556.60	\$26.65	\$48,507.73	\$27.32	\$49,720.43

*Les nouvelles embauches commenceront au taux ajusté pour 2024 de 28.05 \$ ou 26.00 \$ selon le tableau ci-dessus. Puis, après **18 mois** de service, leur taux sera ajusté pour correspondre au salaire de leurs collègues de même classification en référence au tableau ci-dessus.*

*Les employées qui travaillent comme Intervenante de la ligne Fem'aide ne bénéficieront pas d'un rattrapage de leur taux horaire. Leurs taux horaires seront les suivants :*

Postes	Salaires actuels (Les employées ont déjà reçu 1%)		2024 - Augmentation de 0.5%		2025 - Augmentation de 2%		2026 - Augmentation de 2.5%	
	Taux horaire	Salaire annuel	Taux Horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel	Taux horaire	Salaire annuel
Intervenante de la ligne Fem'aide - Temps plein	\$23.37	\$42,533.40	\$23.49	\$42,746.07	\$23.96	43,600.99 \$	24.56 \$	44,691.01 \$
Intervenante de la ligne Fem'aide - Temps partiel	\$23.96	\$28,033.20	\$24.08	\$28,173.37	\$24.56	28,736.83 \$	25.18 \$	29,455.25 \$
Intervenante de la ligne Fem'aide - Temps partiel	\$23.32	\$27,284.40	\$23.44	\$27,420.82	\$23.91	27,969.24 \$	24.50 \$	28,668.47 \$
Intervenante de la ligne Fem'aide - Temps partiel	\$23.32	\$27,284.40	\$23.44	\$27,420.82	\$23.91	27,969.24 \$	24.50 \$	28,668.47 \$
Intervenante de la ligne Fem'aide - Temps partiel	\$23.49	\$27,483.30	\$23.61	\$27,620.72	\$24.08	28,173.13 \$	24.68 \$	28,877.46 \$

**Augmentation annuelle pendant la durée de l'entente**

Toutes les employées actuels recevront une augmentation de salaire effective le 1 Avril comme suit:  
0.5% supplémentaire en 2024 (Toutes les employées ont déjà reçu une augmentation de salaire de 1% le 1 Avril 2024); 2% en 2025 ; et 2.5% en 2026.

Les parties ont signé le 22, Janvier, 2025

**Pour L'employeur**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Pour Le syndicat**

\_\_\_\_\_ *meskine*

\_\_\_\_\_ *Yassira DANA*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

# LETTRE D'ENTENTE

ENTRE

**Le Syndicat canadien de la fonction publique et  
Sa section local 416.28 (ci-après le « SCFP 416.28 »)**

ET

**Le centre Oasis des femmes  
(ci-après « l'Employeur »)**

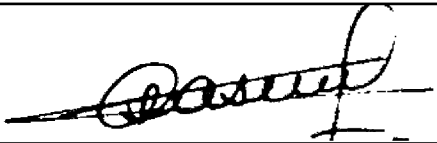
**OBJET : Recherche de financement supplémentaire et amélioration des salaires**

Le SCFP 416.28 s'engage à collaborer étroitement avec l'Employeur dans la recherche active de financements supplémentaires auprès de la Ville de Toronto, en utilisant les contacts que la section local 416 entretient avec le gouvernement municipal.


L'employeur accepte que s'il reçoit des fonds supplémentaires du gouvernement en 2025 ou 2026, il utilisera une partie de ces fonds pour améliorer la rémunération de ses employées, dans la mesure où le bailleur de fonds le permet. L'Employeur convient de rencontrer le syndicat pour discuter de la manière de mettre en œuvre de telles améliorations à la rémunération.

Les parties ont signé le 22, Janvier, 2025

**Pour L'employeur**

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**Pour Le syndicat**

  
*Yassira Danna*  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

:cj/cope491 