CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DE LA MAISON AMITIÉ DE LA HAUTE-GATINEAU - CSN

ET

MAISON AMITIÉ DE LA HAUTE-GATINEAU

2019-2024

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1- DÉFINITIONS 5
ARTICLE 2 - OBJET DE LA CONVENTION 7
ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION 8
ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES 9
ARTICLE 5 - PARTICIPATION DES SALARIÉ-ES À LA GESTION 11
ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL 12
ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE 14
ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ 17
ARTICLE 9 - ACQUISITION DE LA PERMANENCE 20
ARTICLE 10 - MUTATIONS VOLONTAIRES 21
ARTICLE 11 - POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE 23
ARTICLE 12 - LISTE DE RAPPEL 24
ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE MISE À PIED 27
ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES 29
ARTICLE 15 - RÈGLEMENT DES LITIGES 31
ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL 34
ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES 36
ARTICLE 18 - CONGÉS FÉRIÉS 37
ARTICLE 19 - CONGÉ ANNUEL 39
ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX 42
ARTICLE 21 - CONGÉS DE MALADIE 44
ARTICLE 22 - CONGÉ SANS SOLDE 45
ARTICLE 23 • ASSURANCE RESPONSABILITÉ 47
ARTICLE 24 • CONGÉ AUTOFINANCÉ 48
ARTICLE 25 - RETRAIT PRÉVENTIF - CONGÉ DE MATERNITÉ 50
ARTICLE 26 - DROITS PARENTAUX 53
ARTICLE 27 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL 55
ARTICLE 28 - RÉMUNÉRATION 56
ARTICLE 29 - PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS 58
ARTICLE 30 - FRAIS DE DÉPLACEMENT 59
ARTICLE 31 - FORMATION 60
ARTICLE 32 ·ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE 61
ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 62
ANNEXE 1 63

APPELLATIONS D'EMPLOI ET LIBELLÉS 63
ANNEXE 2 64
CONGÉ AUTOFINANCÉ 64
ANNEXE 3 SALAIRES 67

ARTICLE 1- DÉFINITIONS

1.1 À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, les termes et expressions dont la définition est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1.2 Employeur

Maison Amitié de la Haute-Gatineau

1.3 Syndicat

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la maison amitié de la Haute-Gatineau - CSN

1.4 Salarié-e

Toute personne détentrice de poste compris dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la personne salariée bénéficiant d'un congé prévu à la présente convention ou autrement autorisé par l'employeur, y compris la personne salariée libérée syndicalement comme prévu aux termes de la présente convention.

1.5 Salarié-e à temps complet

Toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à la semaine normale de travail

1.6 Salarié-a à temps partiel régulier

Toute personne salariée détentrice de poste qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à la semaine normale de travail. Une personne salariée à temps partiel qui travaille exceptionnellement le total des heures prévues à la semaine normale de travail conserve son statut de salarié-e à temps partiel régulier.

1.7 Salarié-e à temps partiel occasionnel

Toute personne salariée non détentrice de poste et inscrit sur la liste de rappel.

1.8 Poste

Le mot poste désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'une ou l'autre des appellations d'emploi prévues à la présente convention.

1.9 Poste fusionné

Le poste fusionné désigne la fusion des attributions de plus d'une appellation d'emploi dans une seule affectation de travail.

Pour procéder à la création d'un poste fusionné, l'employeur et le syndicat doivent s'entendre au préalable sur la description de tâches dudit poste.

1.10 Période probatoire

Période pendant laquelle une personne salariée attend une confirmation de son lien d'emploi.

1.11 Période d'essai

Période durant laquelle une personne salariée s'initie aux attributions d'un poste qu'elle obtient conformément aux dispositions de la présente convention.

1.12 Conjointe ou conjoint

Le terme conjointe ou conjoint désigne deux (2) personnes de sexe différent ou de même sexe qui :

- sont mariées et cohabitent;
- vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

ARTICLE 2 - OBJET DE LA CONVENTION

2.1 Les présentes dispositions ont pour objet d'une part d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées et, d'autre part, de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail.

ARTICLE 3 - CHAMP D'APPLICATION

3.1 La présente convention collective s'applique à toutes les personnes salariées couvertes par l'accréditation, à savoir :

« Tous les salariés au sens du Code du travail à l'exclusion des clients sur un programme de type employabilité. »

3.2 Agent négociateur

L'employeur reconnaît le syndicat comme l'unique agent négociateur et mandataire pour toutes les personnes salariées couvertes par l'accréditation émise en 2001 en vertu du Code du travail.

3.3 Interprétation du sens ou de la portée de l'accréditation

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte ou de la portée de l'accréditation, les dispositions du Code du travail sont les seules qui s'appliquent et aucun tribunal d'arbitrage ne peut être appelé à interpréter le sens du texte ou la portée de l'accréditation.

3.4 Ententes particulières

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention entre une personne salariée et l'employeur n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

3.5 Sous-traitance

Pendant la durée de la présente convention collective, l'employeur convient de ne pas confier à des tiers, du travail normalement exécuté par les personnes salariées couvertes par l'unité d'accréditation.

3.6 Personnes exclues de l'unité d'accréditation

Les personnes exclues de l'unité d'accréditation ne doivent pas travailler à un poste compris dans cette même unité sauf pour des fins de formation, d'expérimentation ou dans les cas d'urgence.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

4.1 L'employeur traite les personnes salariées avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

4.2 Non-discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur ni le syndicat, ni leurs représentantes ou représentants respectifs n'exercent de menaces, contraintes, intimidation ou discrimination contre une personne salariée en raison de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa grossesse, de son état civil, de ses convictions religieuses ou de leur absence, de son âge, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelconque moyen pour pallier à un handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs énumérés ci-dessus.

4.3 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitation verbale ou gestuelle.

L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel notamment par de la sensibilisation et de l'information.

4.4 Harcèlement psychologique

Il s'agit d'une conduite qui se manifeste par des attaques incessantes, des critiques et des moqueries répétées qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne ou de nature à entraîner pour elles des conditions de travail défavorables.

L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique notamment par de la sensibilisation et de l'information.

4.5 Rencontre spéciale du comité de relation de travail

Les parties doivent se rencontrer en comité de relation de travail dans les trois (3) jours qui suivent la connaissance par l'une d'elles d'une situation de harcèlement sexuel ou psychologique.

4.6 Rencontre entre l'employeur et une personne salariée en cas de mesures disciplinaires

L'employeur qui désire rencontrer une personne salariée pour lui remettre un avertissement écrit, une suspension ou bien l'informer d'un licenciement lui signifie par lettre confidentielle. Cette lettre doit comporter le motif de la rencontre ainsi que l'heure et la date du rendez-vous. De plus, l'employeur doit aviser la personne salariée qu'elle peut être accompagnée par un membre de l'exécutif syndical.

4.7 Impression et distribution de la convention collective

L'employeur assume tous les frais reliés à l'impression de la présente convention collective. Le document est imprimé en format lettre (8 *Y2* pouces par 11 pouces) et est boudiné.

L'employeur remet une copie à toutes les personnes salariées actuellement à l'emploi et à toutes les personnes salariées nouvellement embauchées.

ARTICLE 5 - PARTICIPATION DES SALARIÉ-ES À LA GESTION

5.1 Droits de la direction

Le syndicat reconnaît que l'employeur est un organisme communautaire sans but lucratif et reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de gestion, de direction et d'administration de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

5.2 Accès à l'information

L'employeur transmet au syndicat chaque année, lors de l'assemblée générale, les documents suivants :

Le bilan des activités; le bilan financier; les statuts et règlements de la corporation incluant les modifications survenues.

5.3 Démarche conjointe

L'employeur peut s'associer au syndicat à la démarche annuelle de demande de renouvellement de la subvention à l'Agence de la santé et des services sociaux de l'Outaouais, ou à toute autre demande de subvention auprès d'organismes publics, parapublics, privés ou gouvernementaux.

5.4 Siège au conseil d'administration

L'employeur réserve au syndicat un siège au conseil d'administration. Seule une personne salariée dûment nommée par le syndicat peut occuper ce siège, avec les mêmes droits, privilèges et pouvoirs que les autres membres du conseil d'administration.

Toute personne salariée a le droit d'assister en tant qu'observatrice aux séances du conseil d'administration.

Toutefois, les personnes salariées peuvent être exclues des comités d'administration et de vérification.

5.5 Participation à l'assemblée générale de la Maison Amitié de la Haute-Gatineau

Toutes les personnes salariées ont droit de parole et droit de vote aux assemblées générales de la Maison Amitié de la Haute-Gatineau.

ARTICLE 6 - RÉGIME SYNDICAL

6.1 Obligation d'adhésion

Toute personne salariée membre en règle du syndicat lors de la signature de la présente convention collective et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

6.2 Adhésion des nouvelles ou nouveaux salarié-es

Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'employeur informe la personne salariée de cette disposition.

6.3 Exception à la règle

Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait exclu. Cependant, la personne salariée demeure soumise aux stipulations concernant les retenues syndicales.

6.4 Retenues syndicales

L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chacune des personnes salariées, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet au plus tard le 15 du mois suivant les sommes ainsi perçues à la trésorière du syndicat.

Avec chaque remise, l'employeur fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisantes, le nombre des heures travaillées et le montant des sommes retenues.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

6.5 Cas litigieux

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du Commissaire général du travail ou du Tribunal du travail, pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue s'effectue à compter du début du mois suivant le dépôt de la requête à cette fin.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

6.6 L'employeur fournit au syndicat une fois par mois, en même temps que les cotisations syndicales et en double exemplaires, une liste des nouvelles personnes salariées en indiquant les renseignements suivants : date d'embauche, adresse, fonction et statut, ainsi qu'une liste des départs des personnes salariées, en indiquant la date des départs.

6.7 Droit d'accès à son dossier

Sur demande à la personne représentante de l'employeur, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'une personne représentante du syndicat si elle le désire.

Ce dossier comprend :

- le formulaire de demande d'emploi;
- *le* formulaire d'embauche;
- toute autorisation de déductions;
- les demandes de mutation et les nominations;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- copie des mesures disciplinaires;
- copie des rapports d'évaluation annuelle ou ponctuelle, et concernant la période probatoire;
- copie des déclarations d'accident de travail;
- copie des demandes de congé avec ou sans solde;
- copie des rapports médicaux; lettre de démission.

L'employeur prend les moyens nécessaires pour assurer le caractère confidentiel du dossier.

ARTICLE 7 - LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.1 Classeur syndical

L'employeur met à la disposition exclusive du syndicat un classeur fermant à clé, à même les locaux disponibles de la Maison Amitié de la Haute-Gatineau, et ce, à des fins syndicales. Cette utilisation est sans frais.

7.2 Tableau d'affichage syndical

L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau d'affichage servant exclusivement à des fins syndicales.

Le syndicat peut afficher sur ce tableau des documents signés par une personne dûment autorisée du syndicat.

7.3 Personnes représentantes syndicales

Dans les trente (30) jours de la signature de la présente convention collective, le syndicat remet à l'employeur la liste des personnes élues à titre de représentants syndicaux. Toute modification à cette liste est remise à l'employeur dans les quinze (15) jours de la modification.

7.4 Congés pour activités syndicales

a) Les personnes désignées par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat fait sept (7) jours à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde pour des activités syndicales.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de sept (7) jours ne peut être respecté, le syndicat fait la demande verbalement en indiquant les raisons pour lesquelles le délai n'a pas été respecté. Dans une telle circonstance, l'employeur ne peut refuser la demande sans motif valable sur présentation de pièces justificatives.

b) La personne représentante du syndicat, la personne intéressée et les témoins à un arbitrage sont libérés de leur travail sans perte de salaire.

Toutefois, les personnes salariées agissant comme témoin ne peuvent être libérées que le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Dans le cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.

c) Les personnes représentantes du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat faite dix (10) jours à l'avance, s'absenter de leur travail sans solde pour assister aux congrès de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS), du Conseil central des

syndicats nationaux l'Outaouais (CSN), aux conseils fédéraux de la FSSS, ainsi qu'aux rencontres du Syndicat des travailleuses et travailleurs communautaires de !'Outaouais (CSN).

d) L'employeur libère sans perte de salaire deux (2) personnes salariées désignées par le syndicat pour assister à toutes les séances de négociation de la convention collective si elles sont requises au travail. Le temps ainsi effectué pourra être repris, après entente avec l'employeur, lorsque celui-ci dépasse la journée normale de travail.

L'employeur assume les salaires des deux (2) personnes salariées qui siègent au comité de négociation si sur demande de l'employeur les réunions se font en dehors des heures de travail régulières.

e) L'employeur agit à titre d'agent payeur pour les libérations sans solde des personnes désignées par le syndicat comme si elles avaient été au travail. Le syndicat rembourse l'employeur pour lesdites libérations dans les meilleurs délais.

7.5 Rencontres syndicales sur les lieux de travail

a) Les personnes représentantes du syndicat peuvent rencontrer la direction sur rendez-vous. Ces rencontres sont sans perte de salaire pour les personnes représentantes.

b) Les personnes représentantes du syndicat peuvent rencontrer, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, des personnes salariées dans le cadre de griefs à discuter. Ces rencontres sont sans perte de salaire pour les personnes concernées.

c) Après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne représentante extérieure du syndicat peut rencontrer, chez l'employeur, une personne salariée couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

7.6 Fonctions syndicales à l'extérieur de l'établissement

Toute personne salariée appelée par le syndicat, ou un organisme de la CSN, à exercer une fonction syndicale de façon prolongée (3 mois au minimum) conserve ses droits acquis à la date de son départ.

Le syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'employeur la nature et la durée probable de son absence.

S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi il sera réputé avoir donné sa démission à partir de l'échéance de ce délai.

S'il s'agit d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement

d'année en année, pourvu que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

La personne salariée ainsi libérée peut reprendre son emploi en tout temps après avoir donné à l'employeur un préavis de quinze (15) jours.

La personne salariée ainsi libérée peut bénéficier de l'assurance collective durant son congé pourvu qu'elle paie en entier la prime (portion employeur-employé) et que les clauses du contrat le permettent.

ARTICLE 8 - ANCIENNETÉ

8.1 Principe général

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée.

La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté à l'égard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues à la convention collective.

8.2 Acquisition et calcul

La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période probatoire complétée. L'ancienneté se calcule à partir de la date d'entrée en service et s'exprime en années et jours civils. En cas d'entrée en service le même jour, donnant lieu à la même ancienneté, les parties conviennent de déterminer l'ordre des personnes salariées sur la liste d'ancienneté par tirage au sort entre les personnes concernées.

La personne salariée à temps partiel acquiert des droits proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport à la durée normale de la semaine normale prévue à son appellation d'emploi.

En aucun cas, la personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période.

Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, les jours de travail de la personne salariée à temps partiel sont convertis en années et jours civils selon la formule suivante : chaque jour de travail équivaut à 1/260e d'année en ancienneté.

8.3 Cumul de l'ancienneté

La personne salariée conserve et cumule son ancienneté dans les cas suivants : mise à pied, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;

- Absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.A.T.M.P.);

- Absence pour accident ou maladies autres, pendant les vingt-quatre (24) premiers mois ;

  Retrait préventif de la travailleuse enceinte et tous les autres congés parentaux prévus à la présente convention ainsi que durant le congé parental prévu à la Loi sur l'assurance emploi;

- Toute autre absence prévue à la convention collective, ou autorisée par

l'employeur, à moins d'indication contraire dans les dispositions de la présente convention;

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la présente clause proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée au moment du début de l'absence.

Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et comptabilisés au fur et à mesure.

8.4 Conservation de l'ancienneté

La personne salariée cesse de cumuler son ancienneté, mais la conserve, dans les cas suivants :

Durant une absence pour accident ou maladies autres qu'un accident du travail ou maladie professionnelle excédant vingt-quatre (24) mois, mais n'excédant pas trente-six (36) mois;

Durant une mise à pied excédant dix-huit (18) mois;

Un congé sans solde, sauf dispositions contraires à la présente convention; un congé pour études;
Durant une suspension non contestée de la part de la personne salariée ou du syndicat ou confirmée par une sentence arbitrale.

8.5 Perte de l'ancienneté

La personne salariée perd son ancienneté dans les cas suivants :

Lors d'un congédiement non contesté par la personne salariée ou le syndicat, ou confirmé par une sentence arbitrale;

Lors de sa démission;

Lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle excédant trente-six (36) mois;

8.6 Liste d'ancienneté

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de l'année financière, l'employeur remet au syndicat et affiche dans un endroit bien en vue, pour les personnes salariées de l'établissement, une liste des personnes salariées indiquant leur ancienneté.

La liste demeure affichée pendant une période de trente (30) jours. Au cours de cette

période, toute personne salariée peut demander une correction à la liste d'ancienneté.

La personne salariée absente au cours de la période d'affichage reçoit de l'employeur une copie de la liste lors de son retour au travail. Elle peut demander une correction de la liste dans les trente (30) jours de la remise.

8.7 Ancienneté des salarié-es à temps partiel à comptabiliser

Pour les personnes salariées à temps partiel l'ancienneté est comptabilisée chaque année par rapport au nombre de jours travaillés, exemple : deux (2) personnes salariées sont engagées à la Maison Amitié de la Haute-Gatineau dans le même mois (mai), mais à des dates différentes, au bout de l'année fiscale, soit le 31 mars, la personne salariée qui a fait plus d'heures de travail est la plus ancienne; cela peut changer d'une année à l'autre, et ce, entre toutes les personnes salariées à temps partiel au sein de l'organisme qui occupent les mêmes fonctions.

ARTICLE 9 - ACQUISITION DE LA PERMANENCE

9.1 Période probatoire

La période probatoire est de quarante-cinq (45) jours de travail, à compter de l'entrée en service, ne pouvant cependant excéder cent vingt (120) jours civils.

L'employeur et le syndicat s'engagent dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective à établir les critères d'évaluation de fin de période probatoire.

9.2 Pendant la période probatoire, la personne salariée a droit à tous les avantages prévus à la convention collective. Cependant, en cas de congédiement, il n'a pas droit à la procédure de grief.

9.3 Acquisition de la permanence

La personne salariée obtient sa permanence au terme de sa période probatoire, à la suite d'une décision favorable de l'employeur, selon la procédure suivante :

a) Avant la fin de la période probatoire, l'employeur prend l'une ou l'autre des décisions suivantes :

- la reconnaissance de la permanence;
- la prolongation de la période probatoire pour une période de vingt-cinq (25) jours de travail, n'excédant pas une période de soixante-quinze (75) jours civils;
- la cessation du lien d'emploi.

b) Dans les dix (10) jours avant la fin de la période probatoire, l'employeur fait connaître sa décision à la personne salariée. À défaut de le faire, la permanence est réputée accordée.

c) La personne salariée a le droit d'être entendue par l'employeur, en présence d'une personne représentante du syndicat si elle le désire, avant que la décision mentionnée au paragraphe C) ne soit mise en application.

ARTICLE 10 - MUTATIONS VOLONTAIRES

10.1 Affichage de poste

Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché dans un endroit convenu entre les parties dans les trente (30) jours de sa vacance ou de sa création.

La durée de l'affichage est de quinze (15) jours civils.

L'avis d'affichage doit comprendre les indications suivantes :

L'appellation d'emploi et le libellé apparaissant à la convention; le salaire; l'unité de travail s'il y a lieu; le statut (temps complet ou temps partiel); la période d'affichage; le nombre d'heures par semaine; l'horaire de travail; les qualifications ou les exigences requises; une description sommaire des caractéristiques particulières du poste s'il y a lieu.

Dans tous les cas où une personne salariée est absente du travail pour un motif prévu à la présente convention et pour quinze (15) jours ou plus, l'employeur fait parvenir à la personne salariée, par courrier, une copie de l'avis d'affichage. L'envoi par courrier est fait le premier jour de l'affichage du poste.

10.2 Poste fusionné

Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné, s'il y a modification à un poste déjà existant, durant la période d'affichage. En cas de contestation du syndicat, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage doit l'entendre prioritairement à tout grief.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

10.3 Candidatures

Toute personne salariée peut poser sa candidature sur présentation écrite adressée à l'employeur.

10.4 Attribution des postes

Tout poste affiché en vertu de l'article 10.01 est accordé à la personne salariée candidate qui a le plus d'ancienneté pourvu qu'elle puisse répondre aux exigences normales du poste; lesquelles doivent être pertinentes et relatives à la nature des tâches à effectuer.

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur;

La personne salariée retenue entre en fonction dans les vingt (20) jours de sa nomination.

L'employeur affiche toute nomination dans un endroit convenu entre les parties dans les dix (10) jours suivant la nomination, pendant une période de quinze (15) jours.

Une copie de la nomination est transmise au syndicat en même temps que le début de l'affichage de la nomination.

10.5 Période d'essai

La personne salariée retenue conformément à l'article 10.04 bénéficie d'une période d'essai de vingt (20) jours de travail.

Avant la fin de sa période d'essai, la personne salariée peut décider de ne pas conserver le poste qui lui a été octroyé. Dans ce cas, la personne salariée recouvre son ancien poste, si elle en détenait un. Sinon, elle réintègre la liste de rappel.

Avant la fin de la période d'essai, l'employeur peut décider de ne pas maintenir la personne salariée dans son nouveau poste. Dans ce cas, l'employeur informe par écrit la personne salariée des raisons qui motivent sa décision. La personne salariée recouvre son ancien poste si elle en détenait un, sinon, elle réintègre la liste de rappel. En cas de grief, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée ne satisfaisait pas aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée non maintenue à son nouveau poste, que ce soit selon sa propre décision ou à la demande de l'employeur, ne subit aucun préjudice à ses droits acquis à son ancien poste ou son ancienne situation chez l'employeur.

La personne salariée maintenue à son nouveau poste au terme de sa période d'essai est réputée satisfaire aux exigences normales du poste.

ARTICLE 11 - POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

11.1 Définition :

Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque la personne salariée qui le détient est absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- congé annuel (vacances); congé férié;
- congé mobile;
- congés parentaux;
- congé pour maladie ou accident; congé pour activités syndicales; congés sociaux;
- congés sans solde et congé partiel sans solde; période d'affichage prévue à l'article 10.01;
- congés pour études ou de perfectionnement; retrait préventif de la travailleuse enceinte; congés de maternité et de paternité;
- toutes autres absences prévues à la présente convention.

11.2 L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour une période prévue de six (6) mois ou plus en utilisant la procédure prévue à l'article 10 (mutations volontaires), sous réserve des dispositions particulières prévues à l'article 12.04, alinéa C.

Pour des postes dont l'absence prévue du titulaire est de moins de six (6) mois, l'employeur utilise la liste de rappel.

ARTICLE 12 - LISTE DE RAPPEL

12.1 Composition

La liste de rappel comprend les personnes salariées mises à pied, les personnes salariées à temps partiel régulier et les personnes salariées à temps partiel occasionnel.

12.2 Toute personne salariée détentrice d'un poste peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel. Pour ce faire, elle doit donner un préavis de dix (10) jours. La personne salariée qui démissionne de son poste conserve son ancienneté.

Toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet et comptant trois (3) ans de service peut, après avis de quinze (15) jours à l'employeur et une fois à toutes les périodes de quatre (4) ans, quitter temporairement son poste à temps complet et s'inscrire sur la liste de rappel pour une durée n'excédant pas un (1) an. Durant cette période, la personne salariée bénéficie des termes de la présente convention comme si elle était une personne salariée temps partiel occasionnel. La personne salariée recouvre son poste à temps complet ainsi que tous les avantages de la présente convention qui y sont rattachés au terme de cette période.

Toute personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel régulier et comptant trois (3) ans de service peut, après avis de quinze (15) jours à l'employeur et une fois à toutes les périodes de quatre (4) ans, quitter temporairement son poste à temps partiel et s'inscrire sur la liste de rappel pour une durée n'excédant pas un (1) an. Durant cette période, la personne salariée bénéficie des termes de la présente convention comme si elle était une personne salariée occasionnelle. La personne salariée recouvre son poste à temps partiel ainsi que tous les avantages de la présente convention qui y sont rattachés au terme de cette période.

12.3 La liste de rappel est utilisée pour :

- pourvoir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour moins de six (6) mois;

- effectuer un surcroît temporaire de travail n'excédant pas six (6) mois; pour exécuter des travaux à durée limitée n'excédant pas six (6) mois; ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

12.4 Procédure

Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante :

a) La liste de rappel est appliquée par appellation d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'une appellation d'emploi s'il possède les qualifications requises;

b) Les personnes salariées sont appelées par ordre d'ancienneté, en commençant par la plus ancienne, en tenant compte de la disponibilité exprimée par écrit par la

personne salariée et des dispositions des articles 12.05 et 12.06;

c) Lorsque l'affectation est de plus de six (6) mois, une personne salariée à temps partiel régulier inscrit sur la liste de rappel peut obtenir par ancienneté cette affectation prioritairement aux autres personnes inscrites sur la liste de rappel;

d) L'appel se fait par téléphone sauf en cas d'urgence, pour le retour d'appel, l'employeur laisse un temps raisonnable avant de poursuivre le remplacement par ordre d'ancienneté;

e) Si la personne salariée refuse ou n'a pu être rejointe, la suivante est appelée, et ainsi de suite;

f) La personne salariée de la liste de rappel qui effectue cinq (5) jours dans une semaine ne peut être appelée pour effectuer des remplacements avant que l'employeur n'ait épuisé la liste de rappel.

g) Si la personne salariée inscrite sur la liste de rappel refuse trois (3) fois consécutives, ou si elle néglige de se présenter sur le quart de travail qu'elle a préalablement accepté, elle est replacée au bas de la liste de rappel.

12.5 La personne salariée de la liste de rappel qui effectue une affectation doit terminer son affectation avant d'être considérée comme à nouveau disponible, sauf dans les cas suivants :

Si elle effectue une affectation de moins de quatre (4) semaines et qu'une affectation de plus de deux (2) mois est offerte;

Si elle effectue une affectation de plus de deux (2) mois et qu'une nouvelle affectation de plus de deux (2) mois est offerte alors qu'il lui reste moins de quinze (15) jours à effectuer sur son affectation.

12.6 Une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel régulier et qui est inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et être considérée disponible pour une affectation de plus de quatre (4) semaines, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Le poste qu'elle quitte temporairement est alors pourvu selon les dispositions du présent article.

12.7 Une personne salariée de la liste de rappel qui effectue une affectation le fait pour une période minimale de trois {3) heures.

12.8 Pour être inscrite sur la liste de rappel, toute personne salariée doit exprimer par écrit à l'employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine, les quarts de travail et les appellations d'emploi pour lesquels elle est disponible ainsi que toute affectation de plus de trois (3) mois, selon le formulaire prévu à cet effet.

12.9 Toute personne salariée de la liste de rappel qui n'est pas disponible pour une durée supérieure à trois (3) mois en avise l'employeur par écrit. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

12.10 La personne salariée à temps partiel occasionnel qui occupe une affectation, ou successivement et consécutivement des affectations pour les motifs prévus à l'article 12.03 pour une période supérieure à six (6) mois reçoit un préavis de fin d'affectation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel aux conditions suivantes :

a) de posséder plus d'ancienneté que la personne qu'elle supplante;
b) de répondre aux exigences normales de la tâche;

c) que la disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer. Aux termes de cette affectation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

ARTICLE 13 - PROCÉDURE DE MISE À PIED

13.1 Procédure

Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, c'est la personne salariée la moins ancienne de l'appellation d'emploi et du statut qui est affectée.

Celle-ci peut alors:

a) déplacer la personne salariée la moins ancienne de même statut qui détient un poste dans une autre appellation d'emploi, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales du poste et qu'elle soit plus ancienne que la personne à déplacer.

b) déplacer la personne salariée la moins ancienne d'un autre statut dans la même appellation d'emploi, à condition qu'elle soit plus ancienne que la personne à déplacer.

c) déplacer la personne salariée à temps partiel, inscrite sur la liste de rappel,qui effectue le remplacement prévisible le plus long pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et qu'elle soit plus ancienne que la personne à déplacer.

d) refuser de déplacer et être inscrit sur la liste de rappel.

La personne salariée déplacée en vertu des alinéas a) et 8) du présent article peut se prévaloir à son tour des mêmes choix que la personne dont le poste a été aboli.

13.2 Avis de mise à pied :

La personne salariée à temps complet ou à temps partiel affecté par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins quinze (15) jours à l'avance indiquant notamment les motifs et la durée probable de la mise à pied. Cet avis comprend également la liste des personnes qu'elle peut déplacer conformément aux dispositions de l'article 13.01. Une copie de cet avis est transmise au syndicat. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de discuter, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles de réduire l'impact sur les personnes salariées.

La personne salariée bénéficie d'un délai de cinq (5) jours pour faire son choix. Au terme de ce délai, si la personne salariée n'a pas effectué de choix, elle est inscrite à la liste de rappel.

13.3 Certificat de cessation d'emploi

Au moment du départ, l'employeur émet à la personne salariée le certificat de cessation d'emploi prévu à la loi ainsi que toute somme due à cette date.

13.4 Inscription sur la liste de rappel

Les personnes salariées mises à pied sont inscrites sur la liste de rappel.

13.5 Priorité de retour

La personne salariée mise à pied détient une priorité de retour au travail sur toute personne candidate de l'extérieur lorsqu'un poste devient vacant ou disponible, à condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Si plus d'une personne salariée a été mise à pied, le rappel au travail se fera par ordre d'ancienneté et par statut, en commençant par la personne salariée la plus ancienne pour chaque statut.

L'employeur qui rappelle au travail une personne salariée mise à pied, dois l'aviser par courrier recommandé à la dernière adresse signifiée par la personne salariée, avec copie au syndicat.

La personne salariée doit se présenter au travail au plus tard quinze (15) jours suivant la réception de cet avis, à défaut de quoi elle sera considérée comme ayant rompu son lien d'emploi.

13.6 Fermeture

L'employeur avise le syndicat et les personnes salariées de toute fermeture éventuelle de la Maison Amitié de la Haute-Gatineau; aussitôt que cette fermeture est envisagée et de la date de la fermeture de cette date arrêtée, au moins, si possible, deux mois avant cette date.

13.7 Réouverture

En cas de réouverture, les personnes salariées en fonction lors de la fermeture sont rappelées au travail par ordre d'ancienneté et par statut, en commençant par la plus ancienne dans chaque statut, sauf si une entente contraire est confirmée par écrit entre l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 14 - MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

14.1 Principe et définition

Les mesures disciplinaires doivent être appliquées avec justice et équité.

Selon la gravité et la fréquence des infractions commises et tenant compte des circonstances, l'Employeur peut avoir recours aux mesures disciplinaires suivantes : l'avertissement verbal, l'avertissement écrit, la suspension qui doit être limitée dans le temps et le congédiement.

14.2 Avis écrit

Toute mesure disciplinaire imposée par l'Employeur à une personne salariée doit lui être confirmée par avis écrit dans les quinze {15) jours suivant l'infraction supposée ou suivant la date de la connaissance de cette prétendue infraction par l'Employeur. Tel avis doit mentionner le ou les motifs, les raisons et les faits à l'appui de la décision de l'Employeur. Copie doit être donnée dans le même délai au Syndicat.

14.3 Recours de la ou du salarié-e

Toute personne salariée avertie par écrit, suspendue ou congédiée, peut, si elle croit qu'elle a été injustement traitée, contester par grief la mesure imposée, le tout suivant la procédure de griefs et d'arbitrage.

14.4 Avis préalable et progression

a) Sauf dans le cas d'une infraction grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'usage de la suspension avant d'avoir procédé à au moins un (1) avertissement verbal et par la suite à un (1) avertissement écrit.

b) De même, sauf dans le cas d'une infraction grave, l'Employeur convient de ne pas recourir à l'usage du congédiement avant d'avoir d'abord procédé à au moins une (1) suspension au préalable.

c) Constitue une infraction grave toute action délibérée qui nuit au bien-être de la clientèle ou à la réputation de la Maison Amitié de la Haute-Gatineau.

14.5 Délai de péremption

Aucune mesure, datant de plus de vingt-quatre (24) mois, imposée à une personne salariée ne peut être invoquée contre lui par la suite s'il n'y a pas eu d'offense similaire durant cette période.

14.6 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou administrative, l'employeur a le fardeau de la preuve.

Seuls les motifs apparaissant à l'avis écrit dont il est question au paragraphe 14.02 peuvent être mis en preuve à l'arbitrage.

14.7 Aveu

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse d'un avis signé devant un représentant syndical.

14.8 Une personne salariée peut, après avoir pris rendez-vous au bureau du personnel, consulter son dossier officiel, durant les heures de bureau.

ARTICLE 15 - RÈGLEMENT DES LITIGES

15.1 Définition

Toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective constitue un grief.

15.2 Discussion préalable

Les parties conviennent que toute personne salariée qui se croit lésée d'une façon quelconque peut, avant de déposer un grief, discuter de son cas avec la direction générale, en présence d'une personne représentante syndicale si elle le désire. S'il n'y a pas entente, la procédure suivante s'applique.

15.3 Première étape : dépôt du grief

a) Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante du syndicat, doit dans les trente (30) jours civils de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumettre par écrit à la direction générale, qui en accuse réception par écrit à la personne qui a déposé le grief dans les cinq (5) jours civils du dépôt du grief.

Le syndicat peut aussi déposer un grief en lieu et place de la personne salariée, sauf si cette dernière s'y oppose.

b) Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la direction générale dans les cas suivants :

- ancienneté;
- salaire et fonction;
- quantum de la prestation d'assurance salaire.

c) Si plusieurs personnes salariées, pris collectivement, ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération, en suivant la procédure ci-haut décrite.

d) Le dépôt du grief constitue une demande d'arbitrage.

e) La date du dernier fait dont un grief découle constitue le début du délai de six (6) mois.

f) La personne salariée qui n'est plus à l'emploi conserve son droit de déposer un grief relatif à toutes sommes dues par l'employeur, et ce, conformément aux dispositions du présent article.

15.4 Deuxième étape :

La direction générale donne sa réponse, par écrit, dans les dix (10) jours ouvrables du dépôt du grief.

Pour éviter l'arbitrage, les parties peuvent convenir de se rencontrer, dans un délai n'excédant pas trente (30) jours du dépôt du grief, et ce, afin d'en discuter et de trouver une solution.

Aucun grief ne peut être rejeté pour vice de forme. Un grief peut être amendé à la condition que l'amendement n'ait pas pour effet de changer la nature du grief.

La personne salariée ne doit en aucune façon être pénalisée, importunée ou inquiétée par le fait d'être impliqué dans un grief.

15.5 Troisième étape: arbitrage

L'audition d'un grief est tenue devant un arbitre unique. Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. Cependant, à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministre du Travail de procéder à sa nomination, conformément aux dispositions du Code du travail.

Pouvoirs de l'arbitre :

L'arbitre ainsi désigné convoque les parties pour l'audition dans les plus brefs délais possible. Les séances d'arbitrage sont publiques. Toutefois, l'arbitre peut, de son propre chef ou à la demande d'une des parties, ordonner le huis clos.

L'arbitre procède en toute diligence à l'instruction du grief conformément à la loi et aux dispositions de la présente convention. Il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit.

Dans le cas d'une mesure disciplinaire, l'arbitre peut se prononcer en maintenant ou en annulant la décision de l'employeur, ou rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

15.6 Sentence arbitrale :

L'arbitre transmet sa décision à chacune des parties.

La décision de l'arbitre est finale, lie les parties et doit être exécutée dans les plus brefs délais et avant l'expiration du délai prévu à ladite décision.

15.7 Frais d'arbitrage :

Les frais et honoraires de l'arbitre sont divisés à parts égales entre l'employeur et le syndicat.

15.8 Dispositions particulières

Le grief contient une description sommaire des faits et précise la correction ou la réclamation demandée.

Les délais mentionnés au présent article sont de rigueur, sauf indication contraire.

Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur du dit consentement.

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une personne représentante dûment autorisée par le syndicat.

ARTICLE 16 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.1 Durée de travail

a) Hébergement

La semaine normale de travail se situe du lundi au dimanche. La période normale de travail est de huit (8) heures pour les quarts de travail de soir, de neuf (9) heures pour les quarts de travail de nuit, de sept (7) heures de jour sur en semaine et de huit (8) heures de jour les fins de semaine, pour le poste de cuisinière de quatre (4) heures du lundi au vendredi.

Horaire à l'intervention :
Quart de jour (semaine) :8h à 12h et 13h à 16h Quart de jour (fin de semaine) : 8h à 16h
Quart de soir : 15h45 à 23h45
Quart de nuit : 23h30 à 8h30

Horaire de la cuisinière :
10h à 14h

b) Service externe

La semaine normale de travail se situe du lundi au vendredi.

c) Dispositions relatives aux horaires

Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

Il s'écoule au moins huit (8) heures entre la fin d'un quart de travail et le début du suivant pour la même personne salariée. Cependant, la personne salariée qui termine son quart de travail à vingt-trois heures quarante-cinq (23h45) a droit, selon son choix, à une période de repos de douze (12) heures.

La personne salariée n'est pas soumise à plus d'un horaire de travail par *semaine* sauf si elle y consent. Toutefois, advenant un changement de personnel, l'employeur pourra effectuer des modifications à l'horaire.

L'employeur ne peut modifier l'horaire de travail sans un préavis de sept (7) jours, à moins que la personne salariée n'y consente.

16.2 Périodes de repos

La personne salariée a droit à au moins deux (2) jours de congé continu à l'intérieur d'une période de sept (7) jours de travail. Les mots « jour de congé » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

La personne salariée a droit à deux périodes de repos de quinze (15) minutes et à une période de repas de quarante-cinq (45) minutes par journée de travail, et ce, avec traitement, tout en assurant le service à la clientèle.

L'employeur fournit gratuitement le repas à toute personne salariée en fonction.

16.3 Horaire de travail :

Les parties conviennent que l'horaire de travail est établi après entente entre les parties, et ce, entendu des besoins du service.

16.4 Répartition des horaires :

Le choix de l'horaire se fait au 1er avril de chaque année par ancienneté et par statut.

Ainsi, la personne salariée ne détenant pas de poste et la personne salariée détenant un poste à temps partiel régulier émettent, au 1er avril de chaque année, leurs disponibilités pour remplacements et préférences quant aux quarts de travail.

La personne salariée ne détenant pas de poste doit être disponible en tout temps, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine. La personne salariée qui détient un poste à temps partiel doit également être disponible en tout temps jusqu'à concurrence de quarante (40) heures par semaine incluant les quarts de son poste.

Les horaires de travail comprennent les noms des personnes salariées détentrices de poste à temps complet et à temps partiel régulier.

Les horaires de travail comprennent également les noms des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire.

Les horaires de travail des personnes salariées de la liste de rappel sont affichés sept (7) jours à l'avance et couvrent une période de vingt-huit (28) jours.

16.5 Changement d'horaire :

La personne salariée qui en fait la demande auprès de l'employeur quinze (15) jours à l'avance, peut échanger son horaire de travail avec une autre personne du même statut et de la même appellation d'emploi. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 17 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

17.1 Définition

Tout travail fait en plus de la journée régulière de travail de son appellation d'emploi et autorisé par la personne supérieure immédiate.

17.2 Rémunération

Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux et demi du salaire normal, à moins qu'il n'y ait entente entre la personne salariée et l'employeur pour que le temps effectué soit repris en congé, dans une proportion d'une fois et demie les heures supplémentaires effectuées. La personne salariée peut reprendre son temps ainsi cumulé après entente avec l'employeur.

17.3 Répartition

Si du travail doit être effectué en heures supplémentaires, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, en commençant par la plus ancienne, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui effectuent habituellement ce travail.

Aux fins de la répartition des heures supplémentaires, chaque fois qu'une personne salariée refuse d'effectuer des heures supplémentaires, elle est réputée avoir effectué les heures supplémentaires offertes.

ARTICLE 18 - CONGÉS FÉRIÉS

18.1 Liste des congés

L'employeur accorde quinze (15) jours de congé fériés par année aux personnes salariées à temps complet et à temps partiel.

Ces congés sont les suivants :

- le jour de l'An;
- le lendemain du Jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- Journée nationale des patriotes ;
- la Fête nationale (24 juin);
- la Fête de la Confédération (1er juillet);
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la Veille de Noël (24 décembre);
- le Jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- le jour de l'anniversaire de la personne salariée;
- premier lundi d'août.
- Congé mobile annuel

-> ajouter
- Jour du souvenir
- Journée de la Femme
- Journée de l'homme

18.2 Rémunération

La personne salariée à temps complet et à temps partiel régulier est payée à taux régulier lors de ces congés.

La personne salariée à temps partiel occasionnel bénéficie du paiement des congés fériés selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

18.3 Report du congé

Si le congé férié coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, pendant ses vacances, ou pendant un congé de maladie n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée ne perd pas ce congé et le reporte à la date de son choix.

Lorsqu'une personne salariée est tenue de travailler un jour de congé férié, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines précédant ou suivant le jour du congé férié. La personne salariée peut reporter la prise de son congé au-delà de ce délai après entente avec la personne supérieure immédiate.

La personne salariée peut cumuler jusqu'à un maximum de cinq (5) congés fériés après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable auquel cas il explique, par écrit à la personne salariée, la raison de son refus. La prise de ces congés ne peut s'effectuer sans un préavis de sept (7) jours. La personne salariée qui n'a pas épuisé sa

banque de congé férié au 31 mars, peut reporter cette banque à l'année suivante.

18.4 L'employeur accorde à chacune des personnes salariées à temps complet la prise effective des deux (2) congés suivants : 25 et 26 décembre et 1er et 2 janvier.

L'employeur accorde à chacune des personnes salariées à temps partiel la prise effective d'un (1) de ces deux (2) mêmes congés.

18.5 Prise du congé mobile annuel

Le salarié à temps complet ou partiel peut prendre le congé mobile annuel en tout temps et ce sans délai fixe. L'employeur ne peut refuser sans motif valable.

Les modalités de rémunération de ce congé se retrouvent à la clause 18.2.

→ A clarifier si cela inclu les Temps partiel régulier et postes réguliers mais pas à temps plein.

ARTICLE 19 - CONGÉ ANNUEL

19.1 Durée des vacances

La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à une journée et deux tiers (1 2/3) de congé annuel payé pour chaque mois de service.

Toutefois, la personne salariée ayant moins de dix (10) jours de congé annuel payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines à ses frais.

Aux fins de calcul des pourcentages, une semaine de vacances équivaut à deux (2) pourcent du temps effectivement travaillé.

La personne salariée ayant un (1) an de service au 31 mars a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payé ou huit (8) pourcent du temps effectivement travaillé pendant l'année en congé annuel payé. Le choix entre les deux options se fait selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié.

La personne salariée ayant sept (7) ans de service a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payé ou dix (10) pourcent du temps effectivement travaillé pendant l'année en congé annuel payé. Le choix entre les deux options se fait selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié.

La personne salariée ayant quinze (15) ans de service a droit à six (6) semaines de congé annuel payé ou douze (12) pourcent du temps effectivement travaillé pendant l'année en congé annuel payé. Le choix entre les deux options se fait selon ce qui est le plus avantageux pour le salarié.

Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le 1er et le 15 du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

La personne salariée cuisinière doit être remplacée pendant sa période de vacances.

19.2 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er avril au 31 mars de l'année subséquente.

Les vacances exceptionnellement non prises seront monnayées à la fin de l'année financière.

19.3 Prise du congé annuel

a) Les vacances sont prises à compter du 1er avril jusqu'au 31 mars de l'année subséquente.

Le 1er mars de chaque année, l'employeur affiche dans un endroit bien en vue convenu entre les parties la liste d'ancienneté ainsi que le nombre de jours de congé annuel auquel chacune des personnes salariées a droit.

La personne salariée transmet à l'employeur son choix de dates de congé annuel au plus tard le 15 mars.

Le choix des dates de prise du congé annuel se fait par consensus entre les personnes salariées. À défaut de consensus, l'employeur détermine la date du congé annuel de la personne salariée en tenant compte de son ancienneté.

La liste des dates de congé annuel est affichée le 1er avril.

Durant la période estivale, le nombre de personnes salariées pouvant prendre leurs vacances est limité à deux à la fois.

Chaque personne salariée a droit de prendre trois (3) semaines consécutives pendant la période de vacances d'été.

L'employeur donne la possibilité aux personnes salariées de programmer une quatrième (4ième) ou cinquième (5ième) semaine de congé s'il reste des semaines disponibles pendant la période estivale.

Les vacances ne peuvent être prises durant la période des Fêtes.

b) Prise du congé annuel de la cuisinière

La cuisinière est remplacée durant la prise de son congé annuel.

19.4 Report du congé

Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie peut reporter la date de la prise de son congé à une date ultérieure.

La personne salariée avise alors l'employeur de la nouvelle date de son congé, lequel ne peut refuser sans motif valable auquel cas il explique, par écrit à la personne salariée, la raison de son refus. Cependant, dans ce cas, la personne salariée ne peut se servir de son ancienneté pour déplacer les dates de congé annuel choisies par les autres personnes salariées.

19.5 Paiement du congé annuel :

a) La personne salariée à temps complet reçoit durant son congé annuel une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail, selon les modalités prévues à la clause 19.1. L'indemnité de vacances est remise à la personne salariée avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel ou selon le rythme habituel du versement des paies, au choix de la personne salariée.

b) La personne salariée à temps partiel reçoit durant son congé annuel une rémunération équivalente au pourcentage lié aux années de service prévues à la

clause 19.1, du salaire gagné durant la période de référence. La paie de vacances est remise à la personne salariée avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel ou selon le rythme habituel du versement des paies, au choix de la personne salariée.

ARTICLE 20 - CONGÉS SOCIAUX

20.1 Liste des congés sociaux

Toute personne salariée qui travaille à la Maison Amitié de la Haute-Gatineau a droit à des congés sociaux sans perte de salaire, dans les cas et selon les modalités suivantes :

a) Décès :

1- De sa conjointe ou son conjoint, de son enfant, de son petit-enfant : cinq (5) jours;

2- De l'enfant de sa conjointe ou son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur : trois (3) jours;

3- De son beau-père, sa belle-mère, son gendre, sa bru, son beau-frère, sa belle-sœur et ses grands-parents deux (2) jours;

4- La personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle si le lieu des funérailles se situe à plus de deux cent quarante (240) kilomètres du lieu de sa résidence et à une (1) autre journée additionnelle si plus de quatre cents (400) kilomètres.

b) Mariage :

1- Lors de son mariage : deux (2) jours consécutifs;

2- À l'occasion du mariage de son père, de sa mère, de son frère, de sa sœur ou de l'un de ses enfants : le jour et le lendemain du mariage, ce congé est sans solde.

20.2 Prolongation

À la suite de l'un ou l'autre des événements énumérés à l'article 20.01, la personne salariée a droit à un congé sans solde de cinq (5) jours;

20.3 Affectation comme jurée ou témoin :

a) Sauf en cas de faute lourde et grave, dans le cas de poursuites judiciaires civiles et criminelles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de salaire pour le temps où sa présence est jugée nécessaire par la Cour. L'employeur convient de lui fournir aussi l'assistance légale nécessaire.

b) La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire normal et l'indemnité à ce titre versée par la Cour.

c) La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin pendant sa période de vacances peut reporter ses jours de vacances non utilisés.

ARTICLE 21 - CONGÉS DE MALADIE

21.1 Banque de congés de maladie

Chaque personne salariée se voit créditer, au 1er janvier de chaque année, une banque d'heures de congé de maladie payées qui correspond au nombre d'heures effectuées par deux périodes de paie.

Ainsi, la personne salariée à temps complet de jour se voit créditer 70 (soixante-dix) heures de congé de maladie.

La personne salariée à temps complet de soir se voit créditer 80 (quatre-vingts) heures de congé de maladie.

La personne salariée à temps complet de nuit se voit créditer 63 (soixante-trois) heures de congé de maladie.

La personne salariée à temps partiel se voit créditer 32 (trente-deux) heures de congé de maladie.

La personne salariée occupant le poste de cuisinier/ère se voit créditer 40 (quarante) heures de congé de maladie.

Pour chaque tranche de 26 (vingt-six) heures de travail, la personne salariée à temps partiel occasionnelle se voit créditer 1 (une) heure de congé de maladie. La personne salariée à temps partiel régulier qui est inscrite sur la liste de rappel se voit créditer 1 (une) heure de congé de maladie pour chaque tranche de 26 (vingt-six) heures de travail effectué en dehors de son horaire normal de travail.

Ces congés peuvent aussi être pris pour des motifs personnels auquel cas un préavis de soixante-douze (72) heures doit être donné à l'employeur avant la prise effective du ou des congés.

La personne salariée à temps complet qui devient détentrice d'un poste après le 1er janvier se voit créditer une banque d'heures de congé de maladie payées, établie au prorata du temps qu'il reste entre sa date d'entrée en fonction sur un poste et le 31 décembre suivant.

Les congés non utilisés à la fin de l'année sont payables à la personne salariée sur un chèque différent de celui de la paye régulière.

ARTICLE 22 - CONGÉ SANS SOLDE

22.1 Congé pour études

Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins douze (12) mois de service continu peut obtenir un congé sans solde d'un maximum de trois (3) ans aux fins d'études avancées et reconnues par le Ministère de l'Éducation et reliées un domaine d'intervention de l'employeur.

La personne salariée qui a au moins douze (12) mois de service continu peut obtenir un congé sans solde d'un maximum d'un (1) an aux fins d'études reconnues par le Ministère de !'Éducation et non reliées à un domaine d'intervention de l'employeur.

Pour obtenir ce congé, elle doit en faire la demande par écrit à l'employeur, au moins trente (30) jours à l'avance, en indiquant la durée de ce congé.

La personne salariée conserve son ancienneté accumulée au moment de son départ.

L'employeur remet à la personne salariée, au moment de son départ, la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

22.2 Congé pour perfectionnement

La personne salariée qui a douze (12) mois de service et qui poursuit des études à temps partiel sur le temps de travail peut bénéficier d'un congé sans solde, ou d'un congé partiel sans solde, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable auquel cas il explique, par écrit à la personne salariée, la raison de son refus.

La personne salariée peut échanger son horaire de travail avec une autre personne salariée pour lui permettre de poursuivre ses études afin de perfectionner ses connaissances reliées à son travail, après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

22.3 Congé sans solde après un (1) an de service

Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une fois l'an, après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois. La personne salariée conserve et cumule son ancienneté pendant toute la durée de ce congé.

22.4 Congé sans solde après trois (3) ans de service

La personne salariée comptant trois (3) ans de service obtient, après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins trois (3) ans, un congé sans solde dont la durée ne doit pas excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé, elle doit en faire la demande par écrit à l'employeur, au moins trente (30) jours à l'avance, en indiquant la durée de ce congé.

La personne salariée conserve son ancienneté accumulée au moment de son départ.

L'employeur remet à la personne salariée, au moment de son départ, la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

22.5 Avis et modalités de retour

La personne salariée doit aviser l'employeur, par écrit, vingt-huit (28) jours avant son retour, dans le cas de congés prévus aux articles 22.01 et 22.03.

À son retour, aux conditions du contrat, la personne salariée paie la totalité de ses primes d'assurance collective.

À l'expiration des congés prévus aux articles 22.01 et 22.03, la personne salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit à tous les avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

ARTICLE 23 • ASSURANCE RESPONSABILITÉ

23.1 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

Si la Maison Amitié *de* la Haute-Gatineau ne prend pas une police d'assurance responsabilité, il assume alors la défense de la personne salariée et convient de n'exercer contre elle aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 24 • CONGÉ AUTOFINANCÉ

24.1 Programme de congé autofinancé

a) Le programme de congé autofinancé vise à permettre à une personne salariée de voir son traitement étalé sur une période déterminée afin de pouvoir bénéficier d'un congé avec traitement.

b) Pour être admissible au programme, toute personne salariée doit avoir au moins trois (3) années de service à la Maison Amitié de la Haute-Gatineau et ne doit pas bénéficier du congé prévu au programme dans la période de quatre (4) ans précédant le congé.

c) Demande de participation au programme :

- la demande écrite doit être faite à l'employeur au moins soixante (60) jours avant la date de début prévue au programme;

- dans les trente (30) jours de la demande, l'employeur informe la personne salariée de sa réponse; l'employeur ne peut refuser d'autoriser une personne salariée à participer au programme de congé autofinancé sans motif valable auquel cas il explique, par écrit à la personne salariée, la raison de son refus;

d) Les conditions prévues au contrat individuel prévoient la durée du congé, dont la fin coïncide avec la fin du programme. Les pourcentages du traitement applicables sont ceux prévus ci-après :

Durée de participation au programme				
Durée du congé	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75 %	83,44 %	87,5 %	90 %
7 mois	*n/a*	80,53 %	85,4 %	88,32 %
8 mois	*n/a*	77,76 %	83,32 %	86,6 %
9 mois	*n/a*	75 %	81,25 %	85,5 %
10 mois	*n/a*	*n/a*	79,15 %	83,32 %
11 mois	*n/a*	*n/a*	77,07 %	81,66 %
12 mois	*n/a*	*n/a*	75 %	80

e) L'employeur et la personne concernée signent le cas échéant le contrat reproduit en annexe 2.

f) Les parties conviennent que les modalités du programme de congé autofinancé sont assujetties au respect des dispositions prévues par les ministères du Revenu provincial et fédéral.

24.2 Dispositions particulières au congé autofinancé d'un (1) mois

Les modalités suivantes s'appliquent pour la personne salariée désirant se prévaloir d'un congé autofinancé de quatre (4) semaines :

a) Les conditions énumérées à l'article 24.01 s'appliquent;

b) Au cours des vingt (20) semaines précédant la prise effective du congé, la personne salariée est rémunérée à 80 % de son salaire hebdomadaire normal (la personne salariée travaille ainsi cinq (5) jours par semaine, mais ne reçoit la rémunération que pour quatre (4) jours de travail.)

c) À l'échéance des vingt (20) semaines, la personne salariée a accumulé vingt(20) jours de congé.

d) Ce congé peut être demandé chaque année.

ARTICLE 25 - RETRAIT PRÉVENTIF - CONGÉ DE MATERNITÉ

25.1 Retrait préventif de la salariée enceinte

La salariée enceinte qui fournit à l'employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent un danger physique pour l'enfant à naître ou pour elle-même à cause de son état de grossesse peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas un tel danger et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement et se termine à la date de son accouchement.

25.2 Durée du congé de maternité

La salariée a droit à un congé de maternité de vingt-cinq (25) semaines consécutives, qu'elle ait été en retrait préventif ou non auparavant.

La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt-cinq (25) semaines; cependant, si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit sur demande de l'employeur un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

25.3 Cas spéciaux

a) La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

b) La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Elle peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de son enfant ne nécessite plus de soins hospitaliers.

25.4 Préavis de départ de congé de maternité

Au moins trois (3) semaines avant son départ, la salariée doit donner par écrit à l'employeur un avis indiquant son intention de se prévaloir du congé de maternité à compter de la date qu'elle précise, ainsi que la date prévue de son retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant la grossesse et la date prévue de l'accouchement.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

25.5 Prolongation du congé de maternité

Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard.

La salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation de son congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de son enfant l'exige. Ce congé est sans solde.

25.6 Congés spéciaux

La salariée a également droit à un congé spécial pendant lequel elle peut se prévaloir des bénéfices du régime des congés de maladie ou de l'assurance salaire dans les cas suivants :

a) Lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du moment où le congé de maternité entre en vigueur.

b) Sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée médicalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé.

25.7 Maintien des avantages sociaux

La participation de la salariée aux avantages sociaux reconnus à son travail ne doit pas être affectée par son congé, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages, et dont l'employeur assume sa part.

25.8 Congé personnel relié à la maternité

À la suite de son congé de maternité et à la condition d'en faire la demande par écrit à l'intérieur de la période précédant son retour au travail, la salariée qui le désire peut obtenir un congé sans solde, à temps partiel ou à temps complet, selon sa demande, d'un maximum de deux (2) ans en prolongation de son congé de maternité.

Au cours de ce congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté. Elle peut aussi continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables si elle verse la totalité des primes. Elle peut également s'inscrire sur la liste de rappel sans démissionner de son poste.

25.9 Retour au travail

a) La salariée revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé de maternité ou de son congé personnel relié à la maternité à moins d'impossibilité physique ou de raison valable.

b) En tout temps, la salariée peut mettre fin à son congé de maternité ou son congé personnel relié à la maternité en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins vingt-huit (28) jours de la date de son retour au travail.

c) À l'expiration du congé de maternité ou du congé personnel relié à la maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant son congé conformément aux dispositions de la présente convention.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

d) De même, au retour du congé de maternité ou du congé personnel relié à la maternité, la salariée à temps partiel occasionnel reprend le remplacement qu'elle effectuait au moment de son départ si ce remplacement existe toujours.

Si le remplacement est terminé, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

ARTICLE 26 - DROITS PARENTAUX

26.1 Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'un maximum de cinq (5) jours de travail. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère à la maison. Le congé est rémunéré comme si le salarié était au travail.

26.2 Congé pour adoption :

a) La personne salariée qui adopte légalement un enfant, à l'exception de l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint, a droit à un congé payé d'un maximum de cinq (5) jours de travail.

La personne salariée peut prolonger ce congé à ses frais jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines.

b) Durant son congé d'adoption, la participation de la personne salariée aux avantages sociaux reconnus à son travail ne doit pas être affectée, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces avantages, et dont l'employeur assume sa part.

c) Durant son congé, la personne salariée continue d'accumuler son congé annuel comme si elle était au travail.

d) Durant son congé, la personne salariée cumule également son ancienneté.

26.3 Congé personnel relié à l'adoption ou à la paternité

a) Un congé sans solde à temps plein ou à temps partiel d'un maximum de deux (2) ans est accordé en prolongation du congé d'adoption ou du congé de paternité.

b) Si les deux conjoints sont des personnes salariées de la Maison Amitié de la Haute-Gatineau un seul peut bénéficier du congé sans solde, à moins que le congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

c) Au cours du congé sans solde, la personne salariée cumule son ancienneté. Elle peut aussi continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, si elle en fait la demande au début du congé, aux conditions énoncées dans le contrat d'assurance collective et si elle paie la totalité des primes.

26.4 Préavis de départ en congé d'adoption ou de paternité

Pour obtenir un congé d'adoption ou un congé personnel relié à l'adoption ou à la paternité, la personne salariée doit donner un préavis d'un (1) mois avant la date du départ.

26.5 Retour au travail

a) La personne salariée revient au travail à la date d'expiration prévue de son congé d'adoption ou de son congé personnel relié à l'adoption ou à la paternité à moins d'impossibilité physique ou de raison valable.

b) En tout temps, la personne salariée peut mettre fin à son congé d'adoption ou à son congé personnel relié à l'adoption ou à la paternité en faisant parvenir à l'employeur un préavis d'au moins vingt-huit (28) jours avant la date de son retour.

c) À l'expiration de son congé d'adoption ou de son congé personnel relié à l'adoption ou à la paternité, la personne salariée reprend son poste.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

d) De même, au retour du congé d'adoption ou du congé personnel relié à l'adoption ou à la paternité, la personne salariée à temps partiel occasionnel reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ si le remplacement se poursuit toujours.

Si le remplacement est terminé, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait été au travail.

26.6 Congés pour responsabilités parentales

La personne salariée peut convertir un maximum de deux (2) jours dans sa banque de congés prévue à l'article 21 en congés pour responsabilités parentales.

ARTICLE 27 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

27.1 L'employeur prend les mesures afin d'assurer la sécurité, la santé des personnes salariées pendant les heures de travail et le syndicat y collabore.

27.2 Les parties conviennent de se rencontrer le plus rapidement possible en vue de trouver une solution satisfaisante face à tout problème de santé et sécurité soulevé par une personne salariée.

27.3 L'employeur facilitera et favorisera l'affectation des personnes salariées à un autre poste disponible dans le cas où une personne salariée est devenue incapable d'effectuer son travail à cause de problèmes reconnus par la CSST.

27.4 La personne salariée qui subit un accident de travail pendant son quart de travail se verra assurer par son employeur le retour à la Maison Amitié de la Haute-Gatineau, après avoir reçu les soins que son état requérait.

ARTICLE 28 - RÉMUNÉRATION

28.1 Salaires et classifications

Les appellations d'emploi et le taux de salaire en vigueur apparaissent aux annexes de la présente convention.

La personne salariée intervenante à temps complet est classée dans l'échelle salariale de son appellation d'emploi, selon son ancienneté ;

La personne salariée intervenant à temps complet est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient chaque fois qu'elle termine une (1) année d'ancienneté;

La personne salariée intervenante à temps partiel régulier et la personne salariée intervenante à temps partiel occasionnel sont portées à l'échelon supérieur à celui qu'elles détiennent chaque fois qu'elles ont accumulé une (1) année d'ancienneté.

Une personne salariée qui change d'appellation d'emploi est classée dans la nouvelle échelle à l'échelon correspondant au taux horaire immédiatement supérieur au taux horaire qu'elle avait. Si le taux horaire maximum de sa nouvelle appellation d'emploi est inférieur au taux horaire qu'elle avait, elle est classée au taux horaire maximum.

Une personne salariée qui est appelée par l'employeur à exercer une appellation d'emploi mieux rémunérée que la sienne est rémunérée pour le temps qu'elle exerce cette fonction selon l'échelle qui s'applique à cette dernière, à l'échelon qui correspond au taux horaire immédiatement supérieur à son taux horaire habituel.

Si pendant la durée de la présente convention, la Maison Amitié de la Haute- Gatineau décide de créer un nouveau poste, l'employeur consulte le syndicat pour déterminer les attributions de ce poste ainsi que le taux de salaire s'y appliquant.

28.2 Versement des salaires

Le versement du salaire s'effectue à jour fixe et à toutes les semaines par dépôt direct. Si un versement échoit un jour férié ou chômé, le versement est distribué le jour ouvrable précédent.

Sur le bordereau de paie, l'employeur inscrit les nom et prénom de la personne salariée, l'appellation d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, les indemnités, le taux de salaires, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire.

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

28.3 Départ d'une ou d'un salarié-e

Dans tous les cas de démission ou de fin d'emploi définitive, l'employeur doit remettre à la personne salariée toute somme due ainsi que le certificat de cessation d'emploi au moment du départ, pourvu que la personne salariée l'avise de la date de son départ au moins quinze (15) jours à l'avance. Sinon, les sommes qui lui sont dues lui sont remises à la période de paie suivante.

L'employeur doit fournir à la personne salariée une lettre de recommandation, si elle en fait la demande.

28.4 Fourniture d'équipement

L'employeur s'engage à fournir aux personnes salariées le matériel nécessaire à l'exécution de leurs tâches.

ARTICLE 29 - PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

29.1 Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un client, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 30 - FRAIS DE DÉPLACEMENT

30.1 La personne salariée qui doit, à la demande de l'employeur, utiliser un taxi en situation d'urgence lors d'accompagnement de clients, est remboursée sur présentation de pièces justificatives.

L'employeur doit nommer un accompagnateur ou une accompagnatrice qui assure la supervision de cette personne salariée, jusqu'à ce qu'elle ait atteint son autonomie dans l'exercice de ses tâches.

30.2 La personne salariée qui utilise son propre véhicule aux fins de ses déplacements requis par l'exercice de ses fonctions reçoit pour chaque kilomètre effectué cinquante cents (0,50 $). Les frais de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

30.3 La personne salariée qui, dans l'exercice de ses fonctions, doit prendre un repas ou café lors de rencontre avec les clients ou travail du milieu, est remboursée sur présentation de pièces justificatives du coût réel du repas, et ce, pour un maximum de 15 $ pour le déjeuner, 20,00 $ pour le dîner et 25,00 $ pour le souper.

30.4 L'employeur rembourse à la personne salariée les frais inhérents à un projet encouru par celle-ci dans l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 31 - FORMATION

31.1 Formation à l'embauche

Lors de l'embauche d'une personne salariée, l'employeur est tenu de lui offrir la formation de base nécessaire à l'accomplissement de ses tâches. L'employeur doit nommer un accompagnateur qui assure la supervision de cette personne salariée, jusqu'à ce qu'elle ait atteint son autonomie dans l'exercice de ses tâches selon les normes établies par l'employeur.

Le contenu de certaines formations spécifiques, données antérieurement par la Maison Amitié de la Haute-Gatineau et présumées utiles pour l'accomplissement des tâches des personnes salariées, devrait aussi être remis par écrit ou visuel lors de l'embauche.

31.2 Formation continue

Chaque année, les personnes salariées reçoivent un minimum de formation ou de journées d'étude pour s'assurer de la mise à jour des connaissances utiles à l'accomplissement de leurs tâches.

Lorsque l'employeur offre des activités de formation en l'absence d'une personne salariée, il est tenu d'en informer celle-ci et de lui offrir de participer à cette activité. Si la personne décide de ne pas y assister, l'employeur lui remet le contenu de la formation par écrit ou visuel.

ARTICLE 32 ·ANNEXES ET LETTRES D'ENTENTE

Les annexes à la présente convention collective et les lettres d'entente en font partie intégrante.

ARTICLE 33 - DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

33.1 La présente convention collective entrera en vigueur au 1er avril 2021 et le demeurera jusqu'au 31 mars 2024

Toutefois, les dispositions qui y sont contenues garderont effet jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNÉ À MANIWAKI, ce _____ jour du mois de_____ 2021 .

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

ANNEXE 1

APPELLATIONS D'EMPLOI ET LIBELLÉS

Coordonnateur/coordonnatrice intervenante/intervenant (jour, soir) intervenante/intervenant (fin de semaine) intervenante/intervenant (nuit) Cuisinière/cuisinière Soutien interne

À la signature de la convention collective, l'employeur a six (6) mois de délai pour fournir les descriptions de tâches.

ANNEXE 2

CONGÉ AUTOFINANCÉ

Contrat intervenu entre

La Maison Amitié de la Haute-Gatineau.

et

NOM : _____

ADRESSE : _____

APPELLATION D'EMPLOI : _____

Syndicat des travailleuses et travailleurs de la maison amitié de la Haute-Gatineau – CSN

1. DURÉE DU PROGRAMME

Le présent programme commence le_____et se termine le_____, le congé autofinancé étant écoulé _____au _____

Il peut se terminer à une date différente selon les circonstances et modalités prévues à la présente entente.

2. RETOUR DU CONGÉ

Au retour du congé, la personne salariée reprend son poste ou le poste qu'elle aurait pu obtenir n'eut été du congé dans le cas où il y aurait eu abolition ou déplacement.

3. TRAITEMENT

Pendant la durée du congé, la personne salariée reçoit ___% du traitement auquel elle aurait droit en vertu des dispositions de la convention collective. Les heures supplémentaires et les allocations susceptibles d'être payées durant la période travaillée du programme le sont à 1OO %.

4. AVANTAGES

a) Pendant chacune des années du programme, la personne salariée bénéficie, pourvu qu'elle y ait normalement droit, aux avantages suivants :

- assurance collective, à la condition qu'elle paie sa quote-part; accumulation des congés de maladie, le cas échéant, selon le pourcentage du traitement auquel elle a droit en vertu de l'article 3;
- accumulation de l'ancienneté.

b) Pendant le congé sabbatique, la personne salariée n'a droit à aucune des allocations prévues à la convention collective. Cependant, durant chacun des autres mois du présent contrat, elle a droit à l'entier de ces allocations, le cas échéant, sans tenir compte de la diminution de son traitement opéré en vertu de l'article 3 des présentes.

c) Aux fins de vacances, le congé autofinancé constitue du service actif. Il est entendu que pendant la durée du contrat, y compris pendant le congé sabbatique, les vacances sont rémunérées au pourcentage du traitement prévu à l'article 3 des présentes. Les vacances réputées utilisées durant le congé autofinancé sont proportionnelles à la durée du congé.

d) Pendant chacune des années visées par le présent contrat, la personne salariée a droit à tous les autres bénéfices de la convention collective qui sont compatibles avec les dispositions du présent contrat.

e) L'employeur maintient sa contribution au régime des rentes du Québec, à l'assurance-emploi et au régime d'assurance-maladie du Québec durant la période de congé.

5. RETRAITE, DÉSISTEMENT OU DÉMISSION D'UNE OU D'UN SALARIÉ-E

Advenant la retraite, le désistement ou la démission de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date de l'événement aux conditions ci-après décrites :

a) Si la personne salariée n'a pas bénéficié du congé autofinancé, l'employeur rembourse le montant global retenu dû à la personne salariée après entente entre les parties;

b) Si le congé autofinancé est en cours, l'employeur rembourse le solde retenu et non versé à la personne salariée;

6. MISE À PIED OU CONGÉDIEMENT D'UNE OU D'UN SALARIÉ-E

Advenant la mise à pied ou le congédiement de la personne salariée, le présent contrat prend fin à la date d'effet de l'événement. Les conditions prévues à l'article 5 des présentes s'appliquent mutatis mutandis.

7. DÉCÈS D'UNE OU D'UN SALARIÉ-E

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du présent contrat, le contrat prend fin à la date de l'événement et les conditions prévues à l'article 5 s'appliquent mutatis mutandis.

8. INVALIDITÉ

a) Si l'invalidité survient avant que le congé autofinancé ne débute, la personne salariée peut se prévaloir de l'un ou l'autre des choix suivants :

- Il peut poursuivre sa participation au programme et reçoit le pourcentage du traitement prévu à la convention à titre d'assurance salaire multiplié par le pourcentage de traitement prévu au contrat.

- Il peut suspendre et reporter sa participation au programme le temps de l'invalidité. Dès que la période d'invalidité dure quarante-huit (48) mois, le présent contrat prend fin et les conditions prévues à l'article 5 des présentes s'appliquent.

b) Si l'invalidité survient durant le congé autofinancé :

- Les parties conviennent que la personne salariée en congé autofinancé n'a pas droit au régime de remplacement du salaire en cas d'invalidité.

- Si l'absence de la personne salariée invalide est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, la participation au programme est automatiquement suspendue et reportée le temps de l'invalidité.

9. CONGÉ DE MATERNITÉ

Si la personne salariée participante au programme de congé autofinancé bénéficie d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité, sa participation est automatiquement suspendue le temps du retrait préventif et du congé de maternité.
À la fin du congé, la participation de la personne salariée est prolongée d'une durée équivalente au retrait préventif et au congé de maternité.

En foi de quoi, les parties ont signé à Maniwaki en ce _____ jour du mois de_____20_.

_____ _____
Salarié-e FONCTION

_____ _____
Employeur FONCTION

ANNEXE 3 SALAIRES

Rétroactivité au 1er avril 2019 ;

Augmentation salariale:

- 1er avril 2019 : 2%
- 1er avril 2020 : 2%
- 1er avril 2021 : 2%
- 1er avril 2022 : 2%
- 1er avril 2023 : 2%
- 1er avril 2024 : 2%

- La personne embauchée, détentrice d'un diplôme d'études collégiales (DEC) relié au domaine est automatiquement classée à l'échelon 3;

- La personne embauchée, détentrice d'un baccalauréat (BACC) relié au domaine est automatiquement classée à l'échelon 5.

ANNEXE 3 SALAIRES (SUITE)

Intervenant de jour	Salaire départ	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01
0-1 an	16.45 $	16.78 $	17.12 $	17.46 $	17.81 $	18.16 $	18.53 $
1-2 ans	16.77 $	17.10 $	17.44 $	17.79 $	18.15 $	18.51 $	18.88 $
2-3 ans	17.11 $	17.45 $	17.80 $	18.15 $	18.52 $	18.89 $	19.27 $
3-4 ans	17.42 $	17.77 $	18.13 $	18.49 $	18.86 $	19.23 $	19.62 $
4-5 ans	17.76 $	18.12 $	18.48 $	18.85 $	19.23 $	19.61 $	20.01 $

Intervenant de nuit	Salaire départ	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01
0-1 an	15.90 $	16.22 $	16.54 $	16.87 $	17.21 $	17.55 $	17.91 $
1-2 ans	16.19 $	16.51 $	16.84 $	17.18 $	17.52 $	17.88 $	18.23 $
2-3 ans	16.48 $	16.81 $	17.15 $	17.49 $	17.84 $	18.20 $	18.56 $
3-4 ans	16.80 $	17.14 $	17.48 $	17.83 $	18.18 $	18.55 $	18.92 $
4-5 ans	17.11 $	17.45 $	17.80 $	18.16 $	18.52 $	18.89 $	19.27 $

Intervenant de fin semaine	Salaire départ	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01
0-1 an	15.90 $	16.22 $	16.54 $	16.87 $	17.21 $	17.55 $	17.91 $
1-2 ans	16.19 $	16.51 $	16.84 $	17.18 $	17.52 $	17.88 $	18.23 $
2-3 ans	16.48 $	16.81 $	17.15 $	17.49 $	17.84 $	18.20 $	18.56 $
3-4 ans	16.80 $	17.14 $	17.48 $	17.83 $	18.18 $	18.55 $	18.92 $
4-5 ans	17.11 $	17.45 $	17.80 $	18.16 $	18.52 $	18.89 $	19.27 $

Cuisinière	Salaire départ	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01
0-1 an	15.12 $	15.42 $	15.73 $	16.04 $	16.37 $	16.69 $	17.03 $
1-2 ans	15.39 $	15.70 $	16.01 $	16.33 $	16.66 $	16.99 $	17.33 $
2-3 ans	15.69 $	16.00 $	16.32 $	16.65 $	16.98 $	17.32 $	17.67 $
3-4 ans	15.99 $	16.31 $	16.64 $	16.97 $	17.31 $	17.66 $	18.01 $
4-5 ans	16.29 $	16.62 $	16.95 $	17.29 $	17.63 $	17.99 $	18.35 $

Coordonnateur Centre de jour Soutien interne	Salaire départ	2019-04-01	2020-04-01	2021-04-01	2022-04-01	2023-04-01	2024-04-01
0-1 an	18.23 $	18.59 $	18.96 $	19.34 $	19.73 $	20.12 $	20.52 $
1-2 ans	18.60 $	18.97 $	19.35 $	19.74 $	20.13 $	20.53 $	20.95 $
2-3 ans	18.97 $	19.35 $	19.74 $	20.13 $	20.54 $	20.95 $	21.37 $
3-4 ans	19.34 $	19.73 $	20.12 $	20.52 $	20.93 $	21.35 $	21.78 $
4-5 ans	19.74 $	20.13 $	20.53 $	20.94 $	21.36 $	21.79 $	22.22 $