



**GUIDE DES TUAC CANADA
POUR LA NÉGOCIATION DES QUESTIONS DE
CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE**





INTRODUCTION

En tant que travailleurs et travailleuses au Canada, trouver un équilibre entre le travail et la famille est un défi constant qui ne cesse de grandir. Que vous élevez des enfants en bas âge, prenez soin de parents âgés ou d'un être cher ayant des besoins spéciaux, répondre aux besoins financiers et affectifs d'une famille devient de plus en plus difficile, vu la complexité croissante de notre vie professionnelle.

De nos jours, au Canada, la plupart des parents qui travaillent ont besoin de deux revenus pour nourrir leur famille et régler le paiement hypothécaire mensuel, s'ils ont évidemment réussi à mettre suffisamment d'argent de côté pour un la mise de fonds exigée à l'achat d'une maison. Nos vies sont ainsi plus compliquées que jamais. Comme travailleurs et travailleuses, nous avons donc besoin d'un soutien professionnel qui nous permette de concilier tous les aspects importants de nos vies, et nous évite d'en sacrifier un aux dépens des autres.

La meilleure façon pour les travailleuses et travailleurs d'obtenir les protections dont ils ont besoin pour un travail sain et une vie équilibrée consiste à passer par l'action collective et par des clauses contractuelles solides qui accordent la priorité aux besoins des travailleurs et des soutiens de famille modernes.

Le Comité consultatif national sur la condition féminine a produit ce guide afin d'aider les militant(e)s des TUAC Canada et les membres de comités de négociation à renforcer les dispositions pro-familles de leurs conventions collectives. Négocier des clauses contractuelles favorables à la famille avec les employeurs est l'un des meilleurs moyens d'obtenir le genre de sécurité qui reflète les besoins des travailleurs. Ce guide est conçu spécialement pour vous aider à atteindre ce but.

Comme pour tout avantage destiné aux travailleurs et travailleuses dans une convention collective, il ne sera pas facile d'introduire une vision pro-famille dans nos futures conventions, mais les exemples fournis par des sections locales de TUAC Canada dans les pages qui suivent montrent clairement que les travailleurs et travailleuses peuvent réussir à assurer un certain équilibre s'ils se mettent ensemble et font de la conciliation travail-famille un objectif prioritaire.

Le travail et la famille ne sont plus des entités séparées. Chacune a des répercussions profondes sur l'autre et, en à titre que plus grand syndicat du secteur privé, nous devons montrer la voie en créant un meilleur équilibre entre celles-ci. Ensemble, nous pouvons devenir une force déterminante en créant une norme plus élevée qui améliore la qualité de vie de nos membres, nos industries de base et toutes les familles des travailleurs et travailleuses du Canada.

En toute solidarité,

Paul R. Meinema,
Président national

TABLE DES MATIÈRES

<i>Introduction</i>	1
<i>Pour débiter</i>	3 - 5
<i>Adopter un programme de conciliation travail-famille</i>	6
<i>Préconiser des politiques pro-famille</i>	7 - 8
<i>Négocier la conciliation travail-famille</i>	9 - 22
<i>Index des clauses contractuelles modèles</i>	24
<i>Ressources</i>	25 - 27
<i>Notes</i>	28



POUR DÉBUTER

La présente section est conçue de sorte à vous fournir les renseignements et les outils nécessaires pour créer un programme de conciliation travail-famille. Cette nouvelle ressource a pour but d'aider les négociateurs et négociatrices et les militants et militantes des TUAC Canada à se mettre à l'œuvre et à faire changer les choses sur ces questions particulières.



COMPRENDRE LES QUESTIONS EN JEU

Un programme réussi en matière de conciliation travail-famille demande une compréhension approfondie des défis auxquels font face les travailleurs et travailleuses au Canada. Nous passons de longues heures au travail alors que nous en passons peu chez nous. Nous devons composer à la fois avec des heures supplémentaires obligatoires et l'éducation de nos enfants. Nous prenons également moins de congés et passons plus de temps avec nos parents âgés. Comprendre l'énormité des problèmes aide à effectuer des changements.

Des statistiques nationales sur les questions de travail et de famille aident à comprendre les défis avec lesquels les travailleurs et travailleuses sont aux prises de nos jours et peuvent servir à justifier les changements dans le milieu de travail ou au niveau de la section locale.



3

PERSPECTIVES D'ENSEMBLE : LE SOIN DES AÎNÉS AU CANADA

Nous vivons désormais plus longtemps qu'auparavant et devenons plus dépendants de nos enfants. Nous nous trouvons également à passer plus de temps à prendre en charge les besoins quotidiens ou de santé de nos parents.

Plus de 2,7 millions d'aidants familiaux ou naturels de personnes âgées disent leur fournir des soins en raison de leurs problèmes de santé chroniques.

- Près de six fournisseurs de soins sur dix sont des femmes.
- Les fournisseurs et fournisseuses de soins ont des responsabilités multiples. En 2007, 43 % d'entre eux avaient entre 45 et 54 ans, l'âge auquel de nombreux Canadiens et Canadiennes ont encore des enfants vivant à la maison.
- Environ trois fournisseurs de soins sur quatre étaient mariés et devaient jongler avec leurs responsabilités familiales et s'occuper d'un(e) aîné(e), alors que plus de la moitié des aidants familiaux ou naturels (57 %) avaient un emploi rémunéré.
- Près de 70 % des soins étaient dispensés par des membres de la famille immédiate.
- Presque tous les fournisseurs de soins, environ huit sur dix, hommes et femmes confondus, assuraient les besoins de transport d'un(e) aîné(e).

PERSPECTIVES D'ENSEMBLE : LA GARDE D'ENFANTS AU CANADA

Les familles ayant les deux parents salariés et les familles monoparentales sont devenues la norme et, avec cette nouvelle réalité, est apparu le besoin de services de garde décentes et de qualité. Pourtant, un bon service de garde d'enfants est très difficile à trouver et peut s'avérer dispendieux, laissant les parents à la merci de services de garde disparates.

- Plus de 54 % des enfants âgés de six mois à cinq ans vont en garderie, toutes formes de garde confondues.
- Au Canada, le nombre de femmes qui travaillent a plus que doublé de 1976 à 2009, et dépassent les 7,7 millions.
- Le nombre de travailleuses ayant des nourrissons ou de jeunes enfants a atteint les 64,4 % en 2009, comparativement à 27,6 % en 1976.
- Seulement 20 % des enfants en-dessous de six ans ont accès à des services de garde accrédités au Canada, ce qui laisse un pourcentage énorme de 80 % d'enfants exclus de tels services et entraîne des coûts de garde plus élevés pour les parents.
- Malgré ces coûts de garde élevés en augmentation rapide, moins de 30 % des familles canadiennes qui ont désespérément besoin d'aide financière du gouvernement ont actuellement une place de garde subventionnée.

PERSPECTIVES D'ENSEMBLE : LES HORAIRES DE TRAVAIL AU CANADA

Nous travaillons souvent bien plus que les 40 heures de la semaine traditionnelle de travail, ce qui signifie que nous passons moins de temps à la maison avec nos familles. Par conséquent, nous trouvons cela plus difficile d'équilibrer nos vies professionnelle et familiale.

- Entre 1980 et 2005, le temps global consacré au travail a augmenté de façon appréciable pour les travailleurs ayant des enfants, principalement en raison de la présence accrue des mères de famille sur le marché du travail.
- Deux tiers des femmes ayant des enfants de moins de six ans occupaient des emplois rémunérés.
- Durant cette période, la proportion de parents ayant un emploi à temps plein à longueur d'année a plus que doublé, passant de 15 % à 32 %.
- Les familles monoparentales, particulièrement les mères seules, ont également vu augmenter leur temps consacré au travail de façon importante. Au cours des dernières années, la proportion de mères chefs de famille occupant un emploi à plein temps toute l'année est passé de 43 % à 51 %.



PERSPECTIVES D'ENSEMBLE : LES CONGES POUR OBLIGATIONS FAMILIALES AU CANADA

Chaque fois qu'un membre de la famille est malade ou que nous sommes nous-mêmes malades, nous faisons face au défi de trouver une solution nous évitant une perte de salaire ou la perte de notre emploi.

- Outre l'Alberta, chaque province du Canada prévoit une loi garantissant aux travailleurs des congés pour urgence personnelle. Ces congés varient entre trois et dix jours, mais toutes ces lois empêchent surtout l'employeur de prendre des mesures disciplinaires ou de renvoyer le travailleur ou la travailleuse qui a besoin de temps pour s'occuper d'un membre de la famille nécessitant des soins.
- Le Canada, le Japon et les États-Unis sont les seuls pays parmi les 22 pays les plus riches de la planète qui n'ont pas de politique nationale exigeant des employeurs de donner cinq jours de congé de maladie pour convalescence ou pour procurer des soins d'urgence à un membre de la famille.



5

PERSPECTIVES D'ENSEMBLE : LES ENFANTS AYANT DES BESOINS SPECIAUX AU CANADA

Tous les parents salariés font face quotidiennement à des défis comme préparer les enfants pour aller à l'école, organiser l'accompagnement à l'école et à la sortie des classes ainsi que l'aide aux devoirs. Pour les familles canadiennes qui doivent s'occuper d'un enfant ayant des besoins spéciaux, le défi de trouver un équilibre entre la vie professionnelle et familiale est d'autant plus grand.

- Dans presque 50 % des cas d'invalidité chez l'enfant, un ou plusieurs membres de la famille doivent modifier leur situation d'emploi.
- 64,1 % des familles dont l'emploi a subi des modifications ont rapporté que la mère avait été la plus touchée par la situation.
- 83,1 % des fournisseurs d'aide dans les familles ayant des enfants atteints d'une invalidité étaient des membres de la famille.
- 17,1 % des parents qui s'occupent d'un enfant ayant des besoins spéciaux se sentent débordés par les obligations découlant de leurs vies professionnelles et familiales, ce qui oblige au moins un parent à quitter son emploi.
- 26,8 % des familles dont les enfants ont des besoins spéciaux font état d'une indisponibilité locale de services et de programmes adaptés à leur situation.



Adopter un programme de conciliation travail-famille

« Les familles font face à un manque de temps et d'argent pour assurer les soins. Au Canada, une majorité d'enfants n'ont personne à la maison pour s'occuper d'eux à temps plein tandis que d'autres groupes, comme les personnes âgées et les personnes invalides, nécessitent de plus en plus de soins. Le travail divise les employé(e)s entre ceux qui bénéficient d'un salaire élevé et d'avantages sociaux, mais qui ont de longues heures de travail et peu de temps pour leurs familles et leurs loisirs, et ceux qui ont un faible revenu, peu d'avantages sociaux, et une flexibilité et des ressources financières insuffisantes pour s'occuper de leurs familles. Nous pouvons et devrions faire mieux. Les parents qui travaillent devraient avoir les droits fondamentaux d'assurer leurs besoins financiers et leur bien-être ainsi que ceux de leurs familles, y compris :

1. Le droit à des congés annuels familiaux, de maladie et personnels, avec solde, pour tous les membres du personnel à plein temps et à temps partiel, tels que :
 - a. *Congés pour raisons personnelles, payés et financés par l'employeur, pour tous les membres du personnel, à prendre au moment qui leur convient.*
 - b. *Congés de maladie, financés par l'employeur, pour une maladie personnelle ou celle de leur conjoint(e) et de leurs enfants.*
 - c. *Congés payés pour les parents d'un nouveau-né, d'un enfant adopté ou placé en famille d'accueil, pour la maladie grave de l'employé(e), d'un enfant, d'un parent, d'un membre de la famille, d'un(e) conjoint(e) et d'un ou une partenaire.*
 - d. *Congés de courte durée, financés par l'employeur, pour des rendez-vous médicaux, des réunions entre parents et professeurs et d'autres absences nécessaires.*
2. Le droit de négocier la flexibilité des heures et du lieu de travail, y compris :
 - a. *La possibilité de passer d'un emploi à temps plein à un horaire de travail réduit advenant des changements dans la situation familiale et personnelle.*
 - b. *L'égalité de rémunération et, au moins, des prestations calculées au prorata pour le personnel ayant des heures réduites.*
 - c. *Considérer les obligations familiales comme raison valable pour refuser de travailler des heures supplémentaires.*
 - d. *Des horaires et/ou des lieux de travail flexibles, convenus mutuellement entre employé(s) et employeurs.*
3. Le droit à des services de qualité et abordables pour la garde d'enfants et les services aux aînés.
4. Le droit à un salaire minimum fixé sur un niveau de vie décent.
5. Le droit pour tous à des prestations de maladie adéquates.

Ces droits s'appliquent impérativement à tous, sans distinction de sexe, de race, d'appartenance ethnique, de pays d'origine, de religion, d'orientation sexuelle, de situation de famille, d'état matrimonial ou d'état de personne handicapée.



PRÉCONISER DES POLITIQUES PRO-FAMILLE

Les changements dans le milieu de travail ne peuvent régler qu'un nombre limité des défis auxquels font face les travailleurs et travailleuses de nos jours. Afin d'amener des changements systémiques, il est important de connaître les lois existantes et appuyer les nouvelles lois qui amélioreront la vie des parents qui travaillent.

Les militantes et militants syndicaux ont contribué à faire adopter des lois en matière de congés pour obligations familiales, aux niveaux des gouvernements provinciaux et du gouvernement fédéral. Ces lois ont eu un impact énorme sur tous les travailleurs et travailleuses.

METTEZ-VOUS AU COURANT DES LOIS RELATIVES AUX CONGES POUR FAMILIAUX DE VOTRE PROVINCE

Il est possible que des lois pro-famille existent dans votre province. Éduquez les membres sur les droits qu'ils ont, en vertu de la loi, en leur fournissant des renseignements pertinents.

Vous trouverez dans les pages suivantes une liste de lois actuelles au Canada qui protègent le droit des travailleurs et travailleuses de dispenser des soins d'urgence aux membres de leur famille. À l'exception de l'Alberta, les normes d'emploi de chaque province du Canada protègent le droit des travailleurs de prendre au moins trois jours par année pour s'occuper d'un enfant malade ou d'un parent âgé.

**Pour un aperçu complet sur les congés autorisés relatifs aux soins à la petite enfance, veuillez consulter le Guide des TUAC Canada sur les prestations de congé de maternité, de paternité et parental, sur le site www.tuac.ca.*



LOI GARANTISSANT DES CONGÉS FAMILIAUX AU CANADA*

Province	Congé d'urgence personnelle/congé pour obligations familiales (non payé)	Congé pour maladie d'un membre de famille (non payé)	Congé de soignant(e)**
C.-B.	5		8 semaines
Alb.			
Sask.	12	12 semaines	16 semaines
Man.	3	3	8 semaines
Ont.	10 Total de 10 à être pris en congés d'urgence ou en congés pour maladie d'un membre de famille 8 semaines		8 semaines
Qué.	10	12 semaines, jusqu'à 104 semaines si le proche est en phase terminale, ou si le congé est lié à une victime de crime	
N.-B.	5	3	8 semaines
N.-É.	3	Droit à un congé non payé	
Î.-P.-É.	3	3	8 semaines
T.-N.	7		8 semaines

* Le tableau ci-dessus ne fait que donner un aperçu d'ensemble et les renseignements qu'il contient peuvent changer. Pour obtenir des informations détaillées, voir le texte de la version la plus récente des lois. Pour trouver les adresses des sites Web, aller voir à partir de la page ...

** Le congé de soignant(e) est destiné à la personne qui a besoin de s'absenter du travail pour prendre soin d'un parent gravement malade ou mourant. On peut en recevoir des prestations en vertu de la Loi de l'assurance-emploi pendant une période dont la durée peut aller jusqu'à six semaines afin d'assurer des soins ou un soutien à un membre de la famille qui est gravement malade ou risque de mourir dans les 26 semaines. Pour en savoir plus long sur le congé de soignant(e), il suffit de visiter la page Web du ministère du travail de la province dont on relève et d'aller à l'adresse www.servicecanada.gc.ca.

FAIRE ADOPTER DE NOUVELLES LOIS

Les syndicats ont joué un rôle décisif dans l'adoption de nombreuses lois provinciales et fédérales qui, aujourd'hui, apportent une aide aux salariés et aux parents qui travaillent. Cependant, il y a encore des possibilités d'amélioration. Comme le tableau ci-dessous le démontre, la plupart des provinces ont des lois protégeant le droit à prendre des congés pour obligations familiales, mais ce temps est limité et manifestement non rémunéré.

De plus en plus de parents qui travaillent ont du mal à joindre les deux bouts. Chaque sou compte. Et bien que les lois indiquent que nous pouvons prendre un jour de congé pour prendre soin d'un enfant malade, la réalité est que nombre d'entre nous ne peuvent se le permettre. Cette situation doit changer, et une partie de la solution découle de notre soutien de politiciens et de partis politiques qui accordent la priorité aux familles de travailleurs.

Nous aurons de meilleures lois pour les familles de travailleurs lorsque nous, en tant que travailleurs et syndiqué(e)s, ferons tout notre possible pour avoir un impact sur les élections et pour participer complètement au processus politique. Nous

devons, non seulement voter pour des candidats ayant des politiques pro-familles, mais également pour prendre une part active aux campagnes électorales comme bénévoles.

Pour se renseigner sur la manière de s'impliquer et de contribuer à faire changer les choses à chaque niveau gouvernemental, veuillez visiter le Réseau national d'action politique des TUAC Canada à www.tuac.ca/actionpolitique.



NÉGOCIER LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Négocier des dispositions contractuelles qui tiennent compte des besoins des familles est une manière efficace de provoquer des changements. Chaque syndicat a une expérience différente des négociations liées à la vie professionnelle et familiale. Certains employeurs reconnaissent que l'équilibre travail-famille est profitable au milieu de travail et sont ouverts aux négociations; d'autres ne considèrent en rien les problèmes travail-famille liés au milieu de travail et restent fermés à toutes discussions. C'est donc à vous de vous montrer persévérant!

Les exemples de clauses contractuelles dans des pages suivantes ont été négociés par des sections locales de TUAC Canada. Nous avons choisi ces clauses modèles dans le but d'illustrer la variété des dispositions qui peuvent être négociées pour aider les membres dans leur vie professionnelle et familiale. Bien qu'une partie de ces modèles portent sur des négociations obtenues assez facilement, d'autres, par contre, ont été obtenues après de longues et pénibles négociations.

N'oubliez pas de vous fixer des buts à court et moyen termes. Négociez initialement des dispositions mineures sur lesquelles vous pourrez vous appuyer dans vos futures négociations. Négocier des clauses pour la conciliation travail-famille prend du temps mais l'effet bénéfique sur les membres sera considérable.

SOINS FAMILIAUX : SOINS AUX ENFANTS

En quoi consistent les services de garde d'enfants?

On utilise le terme « services de garde d'enfants » pour décrire des services de garde fournis à un enfant par une personne, autre qu'un de ses parents ou un tuteur/une tutrice. Les soins peuvent être fournis dans un programme de prématernelle agréé, par un fournisseur de services de garde agréé ou par un service de garde informel. Pour les parents qui travaillent par quarts, font régulièrement des heures supplémentaires, travaillent la fin de semaine et les parents qui ont des enfants en âge scolaire, la garde d'enfant signifie également :

- Service de garde durant les vacances et l'été
- Service de remplacement de garde en cas d'urgence

Étant donné que la demande pour les services de garde agréés augmente plus rapidement que le nombre de places offertes, trouver des services de garde de qualité et abordables est un défi immense pour les parents qui travaillent. Se frayer un chemin dans le dédale des programmes de prématernelle, de fournisseurs de service de garde agréés ou informels de la collectivité, peut s'avérer un défi de taille et très coûteux en temps. De plus, les services de garde en dehors des heures d'affaires traditionnelles (de 9 h à 17 h) peuvent être difficiles à trouver et coûter cher.

- Heures de garde prolongées
- Service de garde avant et/ou après la classe

SOINS FAMILIAUX : SOINS AUX AÎNÉ(E)S

En quoi consistent les soins aux aîné(e)s?

Les soins aux aîné(e)s consistent à veiller au bien-être d'une personne de la famille avancée en âge ou handicapée (c'est-à-dire un parent proche ou éloigné, un conjoint ou une conjointe ou bien une ou un partenaire). L'aîné(e) à charge peut habiter chez la soignante ou le soignant ou vivre ailleurs que chez cette dernière ou ce dernier, même à une certaine distance. Quand il s'agit de prendre soin d'une personne âgée à charge, on s'occupe notamment de l'aider à satisfaire ce qui suit :

- Les besoins personnels (bain, habillage, alimentation)
- Besoins financiers (paiement des factures, dépôts à la banque)
- Besoins d'ordre ménager (courses, cuisine, nettoyage, lessive)
- Besoins de transport (trajets entre le domicile et le cabinet médical ou l'hôpital)

Le nombre d'adultes faisant partie de la population active qui s'occupent d'un parent avancé en âge ou handicapé augmente chaque année. Les services communautaires étant à la fois rares et coûteux, les personnes qui sont dans cette situation doivent souvent assumer seules les responsabilités que représentent l'assistance et les soins avant d'aller au travail et après en être revenues, la fin de semaine et les jours de vacances. Il existe plusieurs travailleuses et travailleurs qui donnent ainsi des soins pendant plus de huit heures tous les jours tout en ayant effectivement un emploi. Certaines et certains ont de la difficulté à concilier le travail et les soins qu'ils doivent donner, ce qui peut entraîner les résultats suivants :

- Consacrer une partie des vacances et quelques-unes des journées de congé de maladie auxquelles elles ont droit afin de pouvoir donner ces soins
- Arriver au travail en retard, quitter le lieu de travail tôt ou les deux
- Prendre un congé autorisé

SOINS FAMILIAUX : S'ABSENTER DU TRAVAIL PENDANT UN CERTAIN TEMPS

Quand on a la possibilité de s'absenter de son lieu de travail, on est en mesure de prendre soin de sa famille, d'agir en cas d'urgence, de se remettre d'une maladie grave ou de se présenter aux funérailles d'un membre de la famille tout en ayant l'assurance qu'on aura toujours un emploi au moment où l'on retourne au travail. Alors que, dans certaines provinces, les travailleuses et les travailleurs ont des congés sans salaire garantis, la loi ne prévoit pas grand-chose et, pour plusieurs d'entre eux, il n'est tout simplement pas envisageable de prendre congé sans recevoir de salaire.

SOINS FAMILIAUX : AVOIR PRISE SUR LE TEMPS QU'ON PASSE AU TRAVAIL

Quand on a la possibilité d'avoir prise sur le temps qu'on passe au travail, on est en mesure de réussir à assumer ses responsabilités en dehors du lieu de travail tout en ayant un certain sentiment de soulagement. Lorsqu'il est question de ce concept, on veut parler, par exemple, de la réduction du nombre d'heures de travail tout comme du changement d'horaire de travail. Dans ces conditions, les travailleuses et les travailleurs arrivent à gagner un salaire tout en bénéficiant de la latitude nécessaire pour s'occuper des enfants, des parents avancés en âge à charge et d'autres besoins.

En raison de l'évolution de la population active et de l'économie, pour les familles de travailleuses et de travailleurs qui cherchent à concilier le travail et les obligations familiales, il devient de plus en plus important de prévoir des dispositions grâce auxquelles les travailleuses et les travailleurs auront prise sur le temps qu'ils passent au travail.



Voici des exemples de clauses contractuelles des TUAC Canada qui aident les membres à trouver une solution aux besoins de garde d'enfant des parents.

Congé pour obligations familiales

Employé(e)s à plein temps : L'employeur accorde aux employé(e)s à plein temps jusqu'à trois (3) jours de congé payés pour obligations familiales par année civile, selon leurs besoins, pour les raisons suivantes :

(a) Accompanyer un membre de la famille à charge à des rendez-vous médicaux ou dentaires ou pour des rendez-vous avec des autorités scolaires ou d'agences d'adoption appropriées. L'employé(e) doit faire des efforts raisonnables pour prendre des rendez-vous médicaux et dentaires pour les membres de sa famille de manière à minimiser son absence au travail. Un(e) employé(e) demandant à profiter d'un congé pour obligations familiales doit avertir son superviseur/sa superviseuse de son rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

(b) Pour prodiguer temporairement des soins à un membre malade de la famille immédiate de l'employé(e).

(c) Pour des besoins liés directement à la naissance de l'enfant de l'employé(e). Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes séparées et accordé à des dates différentes.

(d) Pour des besoins liés directement à l'adoption d'un enfant par l'employé(e). Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes séparées et accordé à des dates différentes

(e) Pour assister à des activités scolaires si le superviseur ou la superviseuse en a été mis(e) au courant aussi longtemps à l'avance que possible.

(f) Pour s'occuper de l'enfant de l'employé(e) en cas de fermeture imprévisible de la garderie scolaire.

(g) Le nombre total de jours de congé rémunéré qui peut être obtenu en vertu des articles (a), (b), (c), (d), (e) et (f) ci-dessus, ne peut excéder trois (3) jours de travail dans une année civile.

Aux fins de l'application de cette clause, la famille est définie comme l'époux/l'épouse, ou le conjoint/la conjointe de fait demeurant avec l'employé(e), les enfants à charge (y compris les parents des enfants), les petits-enfants ou tout membre de la famille qui habite en permanence au domicile de l'employé(e) ou avec qui l'employé(e) réside en permanence.

Employé(e)s à temps partiel : L'employeur accorde aux employé(e)s un (1) jour de congé payé pour obligations

familiales par année civile en vertu des articles 16.15(a), (b), (e) et (f) ci-dessus.

L'employé(e) a l'option de prendre le congé pour obligations familiales progressivement, une demi-journée (1/2) à la fois.

UFCW Canada Local 1518, Non Public Funds Employees Collective Agreement

Congé de soignant(e)

Dans le cas où un(e) employé(e) nécessiterait un congé de soignant [tel que défini aux présentes] pour s'occuper d'un membre de sa famille (époux/épouse, enfant ou parent, y compris conjoint(e) de fait et enfant, ou parent de l'époux/épouse ou du conjoint/de la conjointe de fait), l'employé(e) peut demander un congé de soignant(e) et bénéficier d'un ou des congés autorisés qui n'excèdent pas huit semaines au total, conformément à ce qui suit :

a) L'employé(e) doit avoir travaillé au moins trente (30) jours avec son employeur actuel à la date de congé visée.

b) L'employé(e) qui souhaite prendre un congé pour de soignant(e) doit avertir son employeur au moins une (1) période de paye à l'avance, à moins que des conditions particulières l'en empêchent.

c) L'employé(e) ne peut pas prendre plus de deux (2) périodes de congé excédant huit (8) semaines au total. Ces périodes ne doivent pas se prolonger au-delà de la vingt-sixième (26e) semaine suivant le premier jour de la première période de congé. Aucune période de congé ne peut durer moins d'une (1) semaine.

d) Afin d'être admissible au congé de soignant(e), l'employé(e) doit présenter un certificat médical émis par le médecin traitant du membre de la famille pour lequel le congé est demandé. Le certificat médical doit indiquer :

i) que le membre de la famille de l'employé(e) souffre d'un état pathologique grave représentant un risque de décès important dans les vingt-six (26) semaines suivant la date du certificat médical, ou ii) si le congé a débuté avant l'émission du certificat médical, le jour de début du congé; et que iii) le membre de la famille nécessite les soins ou le soutien d'un (1) ou de plusieurs membres de la famille.

e) Au cas où le décès du membre de la famille survient durant la période de congé, l'employé(e) a droit à un congé de deuil, tel que stipulé à l'article 22.08 de la convention collective.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 832 des TUAC Canada pour des employés de General Mills à Winnipeg

Congé de soignant(e) sans solde pour une longue période

A) Le salarié peut demander un congé sans solde pour une durée maximale de six (6) mois pour un motif sérieux.

B) Le salarié doit en faire la demande par écrit au directeur de l'établissement au moins deux (2) semaines avant le début de l'absence autorisée tout en explicitant la raison et la durée du congé désiré.

C) Sans limiter la valeur d'autres motifs, l'Employeur reconnaît comme motifs justifiés les motifs suivants:

- une séparation de corps ou un divorce
- un congé de maternité allongé
- un retour aux études
- un congé de deuil
- un poste électif
- pour un membre de sa famille qui est dans le besoin sérieux pour maladie ou grossesse.

D) À son retour au travail, le salarié sera réinstallé à la fonction qu'il occupait avant son départ.

Un salarié en permis d'absence selon la convention maintient et bénéficie de tous ses droits et privilèges, à l'exception du salaire, pendant toute la durée de son absence à moins de stipulation contraire dans la présente convention.

Le salarié doit rembourser à l'employeur les montants qu'il aurait dû payer lui-même s'il avait été au travail pour le maintien de ses droits et privilèges.

E) Le salarié doit rembourser à l'employeur les montants qu'il aurait dû payer lui-même s'il avait été au travail, pour le maintien de ses droits et privilèges.

UFCW Canada Local 500, Alimentation Daniel Germain Inc.



Congé payé pour raisons personnelles

La paye en cas de congé pour raisons personnelles a pour seul but de protéger les membres du personnel contre toute perte de revenu lorsqu'ils sont reconnus malades ou qu'ils doivent s'absenter pour des raisons personnelles, y compris mais non limité aux soins d'un enfant ou d'une personne âgée, aux rendez-vous médicaux, aux événements familiaux ou aux urgences subites. Le congé pour raisons personnelles peut être prévu jusqu'à trente (30) jours à l'avance, et ne peut excéder deux (2) jours consécutifs à la fois. Les jours de congé prévus pour raisons personnelles, autres que pour des raisons médicales, doit être convenus mutuellement avec l'entreprise. Ces congés ne peuvent être pris les 24, 25 et 26 décembre.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 401 des TUAC Canada pour les employés d'Avis Car Rental

Congé pour maladie d'un membre de famille

(a) Dans le cas de maladie ou d'hospitalisation d'un enfant à charge d'un(e) employé(e) et lorsque personne au foyer de l'employé(e) ne peut fournir de soins ou de soutien à l'enfant malade, l'employé(e) a droit de prendre jusqu'à deux (2) jours de congé payé à cette fin en tout temps après avoir averti son superviseur ou sa superviseuse.

(b) L'employeur peut demander un certificat de médecin qualifié lorsque les apparences donnent lieu de croire qu'une tendance d'absences répétées s'installe.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 1518 des TUAC Canada pour les employés de la Vancouver Native Housing Society



Congés compensatoires

(a) Il est reconnu qu'en raison de la nature des activités de l'employeur comme centre de soins de santé, des heures supplémentaires peuvent être nécessaires. Un(e) employé(e) qui effectue un travail excédant les heures normalement prévues à son horaire de deux semaines a le choix de recevoir une période équivalente de congé (« congé compensatoire ») calculée à un taux d'une fois et demie (1½ x) le temps pour toute période de temps travaillée, ou d'être rémunéré(e) à un taux d'une fois et demie (1½ x) le taux de rémunération normal pour toute période de temps travaillée.

(b) La programmation des heures et des congés compensatoires doit se faire par consentement mutuel et est déterminée par la capacité de l'employeur de maintenir un nombre minimum d'employés en activité. Dans la mesure du possible, les heures et les congés compensatoires devraient être pris à l'intérieur de la même période de paye ou de la période de paye qui suit la période au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été travaillées et, dans tous les cas, ils doivent être pris avant la fin de l'année financière, avec approbation préalable de la superviseure ou du superviseur immédiat. Un(e) employé(e) ne peut accumuler plus de trente (30) heures en tout temps. On donnera aux employé(e)s l'option de prendre des heures compensatoires par segments d'une demi-journée ou d'une journée entière.

(c) Dans le cas de démission d'un(e) employé(e) ou de congédiement par l'employeur, et si le congédiement n'est pas infirmé par le biais de la procédure de règlement des griefs, l'employé(e) a droit à une indemnité de congés compensatoires accumulés.

(d) Les congés compensatoires sont attribués selon le principe d'ordre de réception des demandes. Dans le cas d'un conflit entre deux (2) ou plusieurs employé(e)s qui ont présenté une demande au même moment, pour les mêmes heures ou la même période de temps compensatoire, la priorité sera accordée selon l'ancienneté.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 175 des TUAC Canada pour les employés du Sherbourne Health Centre

Congé non payé

L'employeur peut accorder à un(e) employé(e) un congé pour raisons personnelles sans solde et sans perte d'ancienneté pour une période n'excédant pas six (6) mois. Toutes les demandes pour de tels congés doivent être faites par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible. L'employeur accepte de répondre aux demandes, par écrit, dans les sept (7) jours. L'employeur accepte de maintenir les avantages sociaux pour le mois dans lequel le congé débute. Au cas où l'employé(e) souhaiterait continuer à contribuer au régime d'assurance collective, celui ou celle-ci doit fournir au service de la paye un chèque postdaté au montant mensuel des cotisations pendant la durée de son congé autorisé.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 102 des TUAC Canada pour les employés du restaurant Outback Steakhouse Fallsview

Congés personnels payés pour employés à temps partiel

A) Éligibilité

Le salarié à temps partiel qui se qualifie en vertu de la clause 18.06, bénéficie d'un crédit de douze (12) heures d'absences occasionnelles par période de six (6) mois, rémunérées à son taux de salaire régulier.

B) Heures non utilisées

Le solde des heures non utilisées au 31 août de chaque année est remis selon l'une ou l'autre des options suivantes.

- remboursé à cent pour cent (100%) au cours du mois de septembre;
- reporté à l'année de référence suivante, et ce, jusqu'à concurrence d'un crédit maximum de quarante-huit (48) heures.

C) Paiement

Pour chaque absence due à la maladie ou à un motif sérieux autre qu'une lésion professionnelle, le salarié reçoit son salaire normal jusqu'à ce que son crédit d'heures d'absences occasionnelles pour l'année en cours soit épuisé. Toutes les heures d'absence sont déduites de son crédit, et ce, à compter de la première (1^e) heure d'absence.

D) Conditions de paiement

À moins de force majeure dont la preuve lui incombe, le salarié communique son absence à son supérieur immédiat ou à son remplaçant avant le début de sa programmation de travail. Pour obtenir paiement de ses absences occasionnelles, le salarié doit compléter dès son retour au travail le formulaire

d'absences occasionnelles en indiquant le motif de son absence. Ce formulaire doit être signé par son supérieur immédiat.

L'Employeur se réserve le droit d'exiger un document écrit justifiant un motif valable d'absence.

E) Congé pour motifs personnels

Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé si les besoins des opérations ne le permettent pas ou si le congé demandé se situe entre le 1^{er} mai et le 1^{er} septembre ou durant une semaine où survient un jour férié.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 500 des TUAC Canada pour les employés de Réno-Dépôt Inc.

Congé de maladie

ARTICLE 18 -- CONGÉ DE MALADIE

18.01 À la fin de la période d'essai, tous les employés en service actif figurant sur la liste de paie ont droit au prolongement de leur paie ordinaire, conformément aux dispositions du présent article et selon leurs crédits applicables, lorsque l'absence est attribuable à la maladie, un accident, une invalidité ou la maladie d'un membre de la famille immédiate de l'employé(e).

18.02 Les congés de maladie payés couvrent les rendez-vous médicaux, les rendez-vous dentaires et tout autre rendez-vous liés à la santé ou à la maladie.

18.03 Tant qu'un(e) employé(e) en service actif demeure sur la liste de paie, les crédits pour congé de maladie payé s'accumulent au taux d'une journée et quart (1¼) de travail par mois de service. Le nombre maximum de jours de congé de maladie par année civile est de quinze (15). Les crédits pour congé de maladie sont calculés au prorata de l'équivalent temps plein (ETP). Les jours de congé de maladie ne sont pas reportés d'une année financière à l'autre.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 175 des TUAC Canada pour les employés du Sherbourne Health Centre

Banque d'heures de travail

Les parties mettent sur pied un programme à l'intention des salariés réguliers qui travaillent sur la base de la semaine normale de travail tel que défini à la clause 9.02 et qui désirent volontairement mettre en banque une (1) heure par semaine à taux régulier afin de cumuler des heures de congé.

Les caractéristiques de ce programme sont les suivantes:

1. Adhésion

Le salarié régulier qui désire adhérer à ce programme doit présenter une demande par écrit au directeur de l'établissement au plus tard le 15 avril de l'année en cours pour la période débutant le 1er mai suivant.

2. Période de cumul

Entre le 1er mai de l'année en cours et le 1er mars de l'année suivante, le salarié régulier peut cumuler une (1) heure par semaine à taux régulier jusqu'à concurrence d'un maximum de quarante (40) heures de congé pour le salarié régulier pendant cette période.

3. Utilisation de la banque

Le salarié régulier doit avoir cumulé un total de seize (16) heures avant de pouvoir utiliser les heures accumulées aux fins de prise en congé. Les congés peuvent être pris du 15 septembre de l'année en cours au 30 avril de l'année suivante.

Le salarié régulier doit faire sa demande de congé par écrit au moins deux (2) semaines à l'avance; les heures accumulées doivent être prises en heures de congé consécutives à programmer en bloc minimum de huit (8) heures à une date convenue entre le salarié et l'Employeur.

L'Employeur n'est pas tenu d'accorder un tel congé si les besoins des opérations ne le permettent pas ou durant une semaine où survient un jour férié.

4. Heures non utilisées

Les heures de congé ne sont pas cumulatives d'une année de référence à l'autre. Les heures accumulées qui n'ont pas été prises en congé avant le 30 avril, sont payées sur la paie suivante. Si un salarié quitte son emploi et qu'il a à son crédit des heures de congé accumulées, elles lui sont payées au moment de son départ.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 500 des TUAC Canada pour les employés de Réno-Dépôt Inc.

Congé de décès

Congé pour extrême urgence ou pour décès

Un congé autorisé spécial, avec solde, est accordé pour une durée maximale de dix (10) jours ouvrables en cas d'extrême urgence, lesquelles se limitent à des cas de maladie grave, de décès ou d'accident de la famille immédiate de l'employé(e). Par famille immédiate, on entend les conjoints officiels ou de fait, les enfants, les enfants par alliance, les frères et sœurs, les parents, les parents d'une famille reconstituée, ainsi que la belle-mère et le beau-père de l'employé(e).

On accorde un (1) jour de congé payé aux employé(e)s afin qu'ils puissent assister aux funérailles d'un grand-parent ou d'un grand-parent de leur conjoint(e), d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou d'un de leurs petits-enfants. L'employé(e) a droit à un (1) jour supplémentaire de congé payé afin d'assister à des funérailles se situant en dehors d'un rayon de cent (100) kilomètres de la ville de Winnipeg.

Il est entendu que les droits au congé des employé(e)s à temps partiel sont calculés d'après le nombre d'heures qu'ils/elles avaient normalement prévu de travailler ces jours-là.

La coopérative accorde un (1) jour de congé non payé à tout employé qui est porteur aux funérailles.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 832 des TUAC Canada pour les employés de la Federated Co-operatives Limited

Les employés peuvent « diviser » soit les trois (3) jours, soit une (1) semaine pour intégrer à la fois la période de deuil et assister aux funérailles (c.-à-d. deux (2) jours de deuil pris au moment du décès et un (1) jour pour les funérailles).

Le congé de l'employé(e) ne peut être utilisé pour contourner les dispositions du congé de décès. Il est possible de prolonger ce congé jusqu'à cinq (5) jours en utilisant des jours de vacances et/ou d'autres congés non payés.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 247 des TUAC Canada pour les employés d'un magasin Real Canadian Superstore



Congé de décès pour les employés à temps partiel

Deuil – Sous réserve que l'employé(e) devait être au travail selon son horaire prévu au moment du congé:

Au cas où un deuil survient dans la famille immédiate d'un(e) employé(e) (parents, beaux-parents, conjoint(e), enfant, beau-fils ou belle-fille par remariage, frère, sœur, grands-parents, beau-frère ou belle-sœur, beau-frère, belle-sœur, gendre ou bru, petits-enfants, second conjoint du père veuf ou de la mère veuve, partenaire de même sexe, oncle, tante, nièce ou neveu), on lui accorde un congé payé, considéré comme raisonnable compte tenu des circonstances, allant jusqu'à trois (3) jours.

9.02 Si les funérailles ont lieu à plus de deux cent quarante kilomètres (240 km), l'employé(e) reçoit un (1) jour supplémentaire de congé payé pour assister aux funérailles.

9.03 Si le décès survient durant la période des vacances payées de l'employé(e), il ou elle peut reporter le congé de décès payé à une date ultérieure.

9.04 Un(e) employé(e) peut demander à conserver une (1) des journées prévues à l'article 9.01 pour assister à un enterrement.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 175 des TUAC Canada pour les employés d'un magasin Loeb

Subventions pour adoption

Dans le cas d'un congé d'adoption, l'employé(e) doit soumettre une demande écrite de congé. L'employé(e) peut débiter le congé d'adoption avec une (1) journée de préavis, sous réserve que la demande de congé soit faite au moment de l'approbation de l'adoption et que l'employeur soit tenu informé de la progression de la procédure d'adoption.

Les congés parentaux comprennent le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'adoption. Si l'employé(e) a droit à un congé parental, on lui accorde une absence autorisée allant jusqu'à cinquante-quatre (54) semaines.



En supplément des congés ci-dessus, un congé d'adoption consistant en trois (3) jours de congés payés est accordé à l'employé(e) à l'arrivée de l'enfant adopté.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 1869 des TUAC Canada pour les employés de l'hôpital général St-Boniface

Congé complémentaire ou prestation supplémentaire de chômage (PSC)

Toutes les employées à plein temps rémunérées à l'heure, qui sont admissibles à des prestations d'assurance-emploi, ont droit à des prestations supplémentaires si elles répondent aux exigences des Normes d'emploi. L'employeur versera une indemnité en supplément des prestations d'assurance-emploi, afin que le revenu total avant impôt égale 90 % du salaire de base. Le supplément sera versé durant tout le temps que l'employée est admissible aux prestations d'assurance-emploi, jusqu'à un maximum de 17 semaines. L'employée continue à bénéficier de son ancienneté, de ses vacances, des assurances collectives pendant son congé de maternité.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 12R24 des TUAC Canada pour les employés d'un établissement The Beer Store

Congé parental

La salariée ayant un statut permanent, dans la mesure où elle est admissible à recevoir des prestations d'assurance parentale a droit de recevoir, sauf pour avortement, durant son congé de maternité:

Pour une période de dix-huit (18) semaines, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-quinze pour cent (95%) du salaire hebdomadaire brut régulier et les prestations d'assurance parentale.

Pour la salariée régulière à temps plein, il faut se référer à son salaire au moment de son départ pour son congé de maternité. Pour la salariée à temps partiel, le salaire hebdomadaire brut est calculé sur les vingt-sept (27) dernières semaines de travail.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 500 des TUAC Canada pour les employés de la Fédération des Caisses Desjardins du Québec (Services de cartes Desjardins)

Congé de santé mentale

Les congés de santé mentale payés sont au nombre de trois (3) par an. Les employés doivent faire une demande préalable au directeur avant de prendre une journée de santé mentale. Ce congé s'accroît à un taux de deux (2) heures par mois civil complet travaillé et est calculé au prorata pour les employés à temps partiel. Les employé(e)s peuvent prendre deux (2) jours supplémentaires sans solde. Les employé(e)s prenant des jours de santé mentale en avisent leur employeur à l'avance si possible.

21.10 Les employé(e)s ont droit de prendre un (1) jour de congé supplémentaire payé par année pour obligations familiales ou pour santé mentale, en plus du nombre de jours indiqués aux articles 21.05 et 21.09 ci-avant.

21.11 Tous les employé(e)s à temps partiel embauchés reçoivent des congés, tel qu'indiqué aux articles 21.05, 21.09 et 21.10, calculés au prorata du nombre d'heures travaillées.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 832 des TUAC Canada pour les employés d'Ikwe Widdjiitwin Inc., Shelter for Women in Crisis

Congé spécial

Les congés spéciaux sont accordés en cas d'extrême urgence, comme suit :

(a) Dès réception d'un avis au superviseur ou à la superviseure de l'employé(e), un congé payé de cinq (5) jours ouvrables est accordé dans le cas de décès, de maladie grave ou d'accident du conjoint ou de la conjointe, d'un enfant (y compris un enfant issu d'un mariage antérieur) et des parents de l'employé(e). Un congé payé allant jusqu'à trois (3) jours ouvrables est accordé dans le cas de décès, de maladie grave ou d'accident d'un frère ou d'une sœur, de la belle-mère, du beau-père, du beau-frère, de la belle-sœur, du gendre, des petits-enfants, des grands-parents, des arrière-grands-parents et d'un neveu ou d'une nièce de l'employé(e).

(b) Un congé supplémentaire payé allant jusqu'à sept (7) jours ouvrables peut être accordé dans le cas (a) ci-dessus, sous réserve de l'approbation de l'employeur, tenant compte du temps de déplacement nécessaire et la complexité de la situation.

(c) En cas de décès, de maladie grave ou d'accident touchant un proche, un congé payé d'une (1) journée ouvrable peut être accordé à l'employé(e) sous réserve de l'approbation de l'employeur.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 1400 des TUAC Canada pour les employés d'Affinity Credit Union

Congé pour obligations familiales

Dans le cas où un(e) employé(e) estime nécessaire de s'occuper d'une maladie soudaine dans la famille, d'un incendie, d'une inondation ou d'une autre situation d'urgence ayant trait à son conjoint ou sa conjointe, un parent ou un enfant (y compris son conjoint ou sa conjointe de fait, un parent ou un enfant de son conjoint ou sa conjointe de fait), l'employé(e) peut demander et se voir accorder un congé. L'employé(e) avertit l'employeur de la nécessité de s'absenter aussi longtemps à l'avance que possible, et l'employeur fait des efforts raisonnables pour autoriser l'absence.

L'absence, telle que décrite ci-dessus, est rémunérée jusqu'à trois (3) jours par année civile. Le congé augmente de deux (2) heures par mois civil complet de service et est calculé au prorata pour les employé(e)s à temps partiel.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 832 des TUAC Canada pour les employés d'Ikwe Widdjiitwin Inc., Shelter for Women in Crisis

Réduction de la semaine de travail pour obligations familiales

Le salarié peut demander une réduction de sa semaine de travail afin de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, lorsque sa présence est nécessaire en raison



de circonstances imprévisibles ou hors de son contrôle. Cependant, il doit avoir pris tous les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations et pour limiter la durée de la réduction de la semaine de travail dont la preuve lui incombe.

a) Une réduction de la semaine de travail est d'une durée minimum de quinze (15) jours et d'un maximum de douze (12) mois. Cette réduction de la semaine de travail ne peut être accordée qu'une (1) seule fois par période de trois (3) ans.

b) Le salarié peut soumettre une demande de réduction de sa semaine de travail, par écrit, à son supérieur immédiat au moins quatre (4) semaines avant le début de la réduction désirée ou tout autre préavis jugé raisonnable par l'Employeur, selon les circonstances. Une telle demande doit fournir les raisons détaillées, la date du début de la réduction, et celle de fin, ainsi que le nombre d'heures à réduire, qui ne peut avoir pour résultat la réduction de la semaine de travail en dessous de vingt-cinq (25) heures.

c) Réponse : L'autorisation ou le refus d'une telle demande est fait, par écrit, au salarié concerné, au plus tard, dans les quinze (15) jours qui précèdent la date prévue du début de la réduction de la semaine de travail.

d) Refus : Dans la mesure du possible, l'Employeur ne refusera pas une telle demande si les motifs évoqués par le salarié sont ceux invoqués à la clause 16.07 3. deuxième (2e) alinéa du présent article.

e) Conditions de travail : Pendant cette réduction de la semaine de travail, toutes les conditions de travail des salariés à temps partiel de l'annexe «B» s'appliquent, à l'exception des mécanismes d'attribution des horaires.

f) Si le salarié désire revenir à sa semaine normale avant la fin de la date fixée ou prolonger cette période, il doit alors aviser l'Employeur, par écrit, trois (3) semaines avant la date prévue.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 500 des TUAC Canada pour les employés de la Fédération des Caisses Desjardins du Québec (Services de cartes Desjardins)





Horaire variable

La semaine de travail normale pour les employés à plein temps est de trente-cinq (35) heures, divisées en cinq (5) périodes de travail de sept (7) heures par jour, du lundi au vendredi inclusivement. Chaque période de travail quotidienne de l'employé(e) débute à 8 h 30 et se termine à 16 h 30. L'employeur ou l'employé(e) peut demander un horaire variable. Avec l'accord mutuel entre l'employé(e) et l'employeur, l'horaire peut être modifié en une journée de travail alternative de sept heures. On doit avvertir le délégué syndical ou la déléguée syndicale de tout arrangement convenu relatif à un horaire individualisé.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 832 des TUAC Canada pour les employés du Canadian National Institute for the Blind (Institut national canadien pour les aveugles)

Congé autofinancé

Le Sherbourne Health Centre accepte d'implanter un programme de congés prépayés, financés uniquement par les employé(e)s sous réserve des conditions suivantes :

- 1. Le programme est disponible aux employé(e)s à plein temps désirant étaler quatre (4) années de salaire sur une période de cinq (5) ans, conformément à la Partie LXIII du Règlement de l'impôt sur le revenu, article 6801, leur permettant de à prendre une (1) année de congé autorisé après quatre (4) ans d'échelonnement du salaire. Le programme de congés prépayés est offert aux employé(e)s à plein temps ayant trois (3) ans d'ancienneté.*
- 2. L'employé(e) doit présenter une demande écrite au Service des ressources humaines, indiquant l'objet de l'absence, au moins six (6) mois avant la date visée pour le début du congé autofinancé (c.-à-d. la période de salaire différé).*
- 3. Aux fins du programme, l'année consiste en une période de douze (12) mois, telle que convenue mutuellement.*
- 4. Le Service des ressources humaines examine les demandes écrites et les considère en fonction de l'ordre chronologique de réception.*
- 5. Durant les quatre (4) ans de salaire différé, 20 % des gains annuels bruts de l'employé(e) sont retenus et mis en réserve, et ne seront accessibles qu'à son départ en congé ou jusqu'à son retrait du programme.*
- 6. La manière dont le salaire différé est géré est à la discrétion du Sherbourne Health Centre, mais il doit être garanti à l'employé(e).*

7. Tous le salaire différé, plus les intérêts courus s'il y a lieu, doit être payé à l'employé(e) au début de son congé ou conformément à un échéancier de paiement établi selon un accord mutuel entre le Sherbourne Health Centre et l'employé(e).

8. Tous les avantages sociaux sont conservés durant les quatre (4) années de salaire différé. L'ancienneté s'accumule durant l'année de congé. Le service, aux fins de vacances, de progression de salaire et d'autres avantages sociaux, sera maintenu mais ne s'accumulera pas durant le congé.

9. Un(e) employé(e) peut se retirer du programme à tout moment durant la période de salaire différé, sous réserve d'en prévenir le Service des ressources humaines trois mois à l'avance par avis écrit. Le salaire différé, plus les intérêts courus s'il y a lieu, est remis à l'employé(e) dans les trente (30) jours qui suivent l'avis.

10. Si l'employé(e) cesse son emploi, le salaire différé détenu par le Sherbourne Health Centre, plus les intérêts courus s'il y a lieu, est remis à l'employé(e) dans les trente (30) jours qui suivent la fin d'emploi. En cas de décès ou d'incapacité de l'employé(e), le fonds est réglé à la succession, au bénéficiaire ou au particulier ayant une délégation de pouvoir, selon le cas.

11. La disponibilité d'accès au programme de congés prépayés est assujettie aux besoins opérationnels raisonnables de l'employeur.

12. Au cas où les besoins opérationnels coïncident avec la période de l'année où le congé prépayé est pris, l'employeur et l'employé(e) peuvent se mettre d'accord pour remettre le début du congé à une date ultérieure.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 175 des TUAC Canada pour les employés du Sherbourne Health Centre (Centre de soins de santé de Sherbourne)





Congé de maternité et congé parental

Une employée partant en congé de maternité a droit à une allocation pour les deux premières semaines, égale aux prestations que l'employée recevrait en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi telle qu'amendée de temps à autre et, pour les quinze (15) semaines restantes du congé de maternité, on lui accorde une prestation supplémentaire égale à la différence entre les prestations d'assurance-emploi que l'employée aurait reçues et les quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire brut, selon la moyenne des deux dernières périodes de paye, conformément aux conditions suivantes :

16.08 (2) a. Après six (6) mois de service ininterrompu, l'employée qui fournit à NPF la preuve qu'elle a fait une demande et est admissible à recevoir des prestations d'assurance-emploi en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi telle qu'amendée de temps à autre, reçoit une allocation conformément au régime complémentaire d'avantages sociaux;

b. Une employée qui reçoit les allocations doit retourner au travail pour une période de douze (12) semaines à la fin du congé de maternité, à moins que la date de retour ne soit modifiée avec le consentement de NPF ou à moins que l'employée ait alors droit à un autre congé;

c. Au cas où l'employée ne se présente pas au travail à la fin du congé de maternité, celle-ci doit retourner à NPF la somme intégrale des deux (2) semaines d'allocation et la prestation supplémentaire pour les quinze (15) semaines; et

d. L'employée doit donner à NPF au moins deux (2) semaines d'avis préalable écrit pour signaler son désir de retourner au travail. Si elle néglige de donner ledit avis ou ne retourne pas au travail à la fin du congé de maternité, on considère qu'elle a volontairement mis fin à son emploi. L'employeur entre en communication avec l'employée quatre (4) semaines avant la date prévue de son retour au travail, cependant l'omission de l'employeur à le faire n'élimine pas les conséquences des exigences précédentes.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 864 des TUAC Canada pour les employés d'une Base des Forces canadiennes

Congé familial

a) Chaque année financière, un(e) employé(e) à plein temps ayant terminé sa période d'essai et qui doit s'occuper de questions d'ordre familial durant ses heures de travail pour des raisons hors de son contrôle, a droit de prendre jusqu'à cinq (5) jours de congé familial payé comme suit :

(i) une demi-journée (1/2) pour accompagner un membre de sa famille immédiate à un rendez-vous médical ou dentaire, lorsque celui-ci ou celle-ci est incapable de s'y rendre seul(e), ou pour des rendez-vous avec des autorités scolaires ou d'agences d'adoption appropriées. On s'attend à ce que l'employé(e) fasse tous ses efforts pour prendre des rendez-vous médicaux ou dentaires pour les membres de sa famille immédiate en-dehors des heures normales de travail.

(ii) jusqu'à trois (3) jours consécutifs de congé payé pour prodiguer temporairement des soins à un membre malade de la famille immédiate de l'employé(e).

(iii) jusqu'à trois (3) jours consécutifs de congé payé pour des besoins directement liés à la naissance d'un enfant de l'employé(e). Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes séparées et accordé à des dates différentes.

(iv) jusqu'à trois (3) jours consécutifs de congé payé pour des besoins directement liés à l'adoption d'un enfant par l'employé(e). Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes séparées et accordé à des dates différentes.

b) Aux fins de l'application de cet article, on définit membre de la famille immédiate comme suit : (i) spouse, including common-law spouse resident with the employee;

(i) conjoint ou conjointe, y compris le conjoint ou la conjointe de fait résidant avec l'employé(e);

(ii) le fils ou la fille, y compris un enfant en foyer d'accueil et les enfants d'un conjoint ou d'une conjointe de fait résidant avec l'employé(e):

(iii) les parents, y compris les parents d'une famille reconstituée ou les parents de famille d'accueil, et

(iv) tout membre de la parenté résidant avec l'employé(e) de façon permanente.

c) L'employé(e) demandant un congé en vertu de cette disposition doit avertir son superviseur ou sa superviseuse aussi longtemps à l'avance que possible et, dans tous les cas, avant le début de son quart de travail.

d) Ce congé doit être pris par période d'au moins une demi-journée.

e) La paie pour le congé familial est calculée sur la base d'un cinquième (1/5) du salaire hebdomadaire moyen de l'employé(e) au cours des deux (2) périodes de paye précédant immédiatement le congé.

Tiré d'une convention collective négociée par la section locale 864 des TUAC Canada pour les employés d'une Base des Forces canadiennes





INDEX DES CLAUSES CONTRACTUELLES MODÈLES

Banque d'heures de travail.....	19
Congé autofinancé	26
Congé complémentaire ou prestation supplémentaire de chômage	22
Congé de décès – congé pour extrême urgence ou pour décès	20
Congé de décès pour les employés à temps partiel.....	21
Congé de maladie	18
Congé de maternité et congé parental	28
Congé de santé mentale.....	23
Congé de soignant(e).....	13
Congé de soignant(e) sans solde pour une longue période	14
Congé familial.....	29
Congé non payé	17
Congé parental.....	23
Congé pour maladie d'un membre de famille.....	15
Congé pour obligations familiales.....	24
Congé pour obligations familiales.....	12
Congé pour raisons personnelles	15
Congé spécial	23
Congés compensatoires.....	16
Congés personnels payés pour employés à temps partiel	17
Horaire variable.....	26
Réduction de la semaine de travail pour obligations familiales.....	25
Subvention pour adoption.....	22

RESSOURCES

RESSOURCES GÉNÉRALES

Comité consultatif sur la condition féminine de TUAC Canada

www.tuac.ca/femmes

Labor Project for Working Families

<http://www.working-families.org>

Congrès du travail du Canada

<http://www.congresdutravail.ca>

Nouveau Parti démocratique du Canada

www.npd.ca

SERVICES DE GARDE D'ENFANTS

Association canadienne pour la promotion des services de garde à l'enfance

www.acpsge.ca

Child Care Canada

www.childcarecanada.org

Prestation universelle pour la garde d'enfants

http://www.servicecanada.gc.ca/fra/gdc/prestation_universelle_garde_enfants.shtml





SERVICES AUX AÎNÉS

**Association des syndicalistes à la retraite
du Canada (ASRC)**

<http://syndicalistesalaretraite.ca/>

Service Canada – Fournir des soins

<http://www.servicecanada.gc.ca/fra/vie/soins.shtml>

Aînés Canada

<http://www.aines.gc.ca>

**Canadian Association of Retired Persons
(CARP)**

<http://www.carp.ca>

ENFANTS AYANT DES BESOINS SPÉCIAUX

**Centre d'excellence pour enfants et
adolescents avec besoins spéciaux**

www.unbc.ca/centreca/french

**Trait d'union – Réseau national pour
l'intégration des enfants ayant des besoins
particuliers en services de garde**

<http://www.specialinkcanada.org>

NORMES D'EMPLOI

**Alberta Human Resources and Employment
-Employment Standards (en anglais seulement)**
<http://www.employment.alberta.ca/SFW/1224.html>

**British Columbia Ministry of Skills
Development & Labour - Employment
Standards (en partie traduit en français)**
<http://www.labour.gov.bc.ca/esb/facshts/translations/french/welcome.htm>

Direction des normes d'emploi du Manitoba <http://www.gov.mb.ca/labour/standards/index.fr.html>

**Éducation postsecondaire, Formation et Travail –
Normes d'emploi**
http://www2.gnb.ca/content/gnb/fr/ministeres/education_postsecondaire_formation_et_travail/travail.html

**Newfoundland & Labrador Labour Relations Agency
(en anglais seulement)**
<http://www.gov.nl.ca/tra/index.html>

**Informations sur les normes du travail dans
les territoires du Nord-Ouest (page en anglais
seulement, mais documents bilingues)**
<http://www.ece.gov.nt.ca/Divisions/Labour/>

**Division des normes du travail de la Nouvelle-
Écosse**
<http://www.gov.ns.ca/lae/pubs/default-fr.asp>

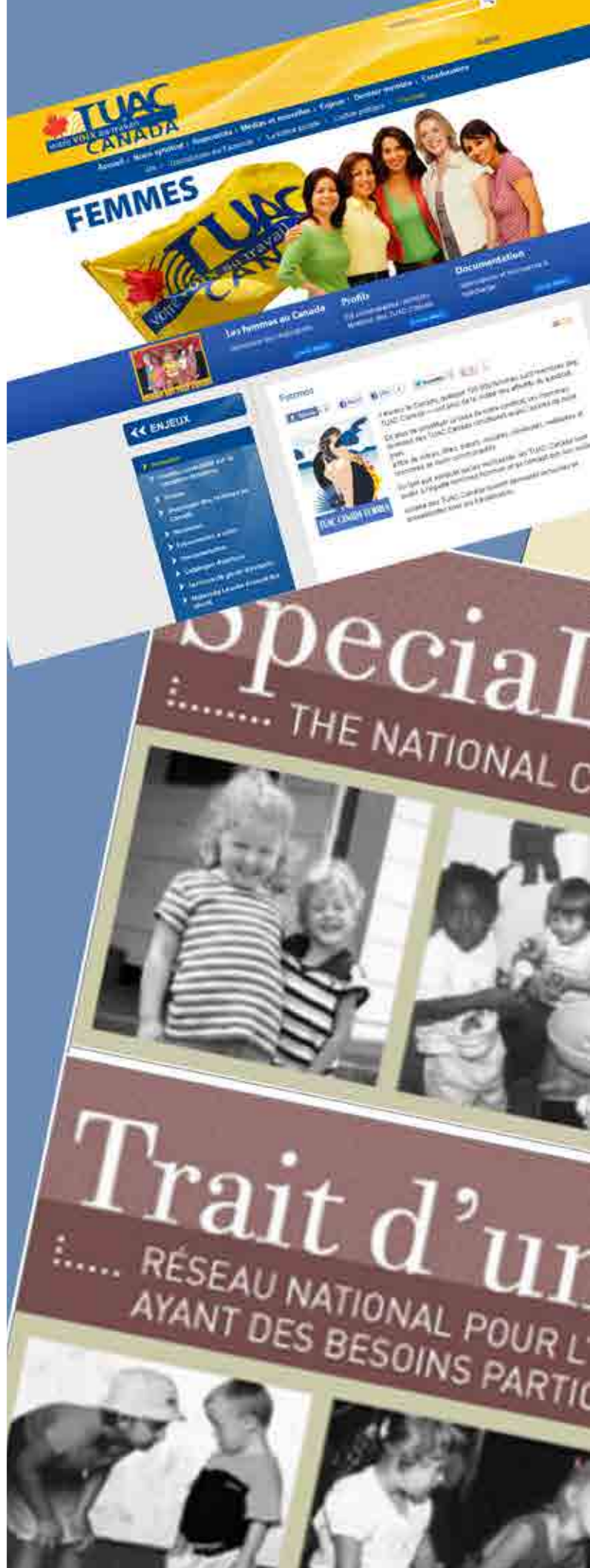
Ministère du travail de l'Ontario – Normes d'emploi
<http://www.labour.gov.on.ca/french/es/>

**Île-du-Prince-Édouard – Normes du travail (en
anglais seulement)**
<http://www.gov.pe.ca/labour/>

Commission des normes du travail du Québec <http://www.cnt.gouv.qc.ca/home/index.html>

**Saskatchewan Labour Standards (en anglais
seulement)**
<http://www.aeei.gov.sk.ca/labour-standards>

**Ressources humaines et Développement des
compétences Canada – Bureau du programme
de travail : Informations sur les normes d'emploi
concernant les milieux de travail relevant de la
réglementation fédérale**
http://www.rhdcc.gc.ca/fra/travail/normes_travail/index.shtml





Produit par le

 **TUAC**
votre **VOIX** au travail
CANADA[®]