



**Un milieu de travail
pour toutes et tous**

Négocier l'égalité

F

**Congés pour
obligations familiales
et autres congés**

Équilibrer vie professionnelle et vie familiale

est devenue une question essentielle pour nombre de membres du SCFP. Dans tout le Canada, quelque 70 pour cent des Canadiennes qui ont de jeunes enfants travaillent. Plus de 15 pour cent des familles avec enfants sont monoparentales et dans la majorité des cas, ces familles sont dirigées par une femme. La conciliation travail-famille peut être doublement difficile pour les membres des groupes de l'égalité. Les deux tiers des parents qui travaillent à temps complet et qui ont des enfants disent être insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie personnelle et familiale.

Près de 18 pour cent de la population canadienne a un handicap et pourtant, il n'y a presque pas de mesures d'accommodement pour leurs besoins professionnels et familiaux. Les familles qui ne répondent pas à la définition classique, à savoir un père, une mère et des enfants, sont souvent contraintes de trouver du temps pour leurs obligations familiales en utilisant leurs congés annuels ou leurs congés de maladie. Trop souvent, ces personnes sont flouées parce qu'on ne reconnaît pas leur relation. Cela représente un stress supplémentaire tout simplement parce que leur situation familiale ne correspond pas aux définitions traditionnelles.

Pour assurer l'égalité et l'équité pour toutes et tous, les sections locales doivent définir le terme « famille » dans la convention collective aussi largement que possible et, en particulier, la définition de « conjoint-conjointe » et de « parent » pour être certaines de couvrir tous les membres.

Les congés fériés qui n'entrent pas dans la tradition chrétienne d'Amérique du Nord sont souvent exclus des conventions collectives. Cela signifie que des travailleuses et travailleurs ne se voient pas reconnaître les jours de fête de leur famille là où elles et ils travaillent. Ces personnes doivent célébrer leurs fêtes sans avoir droit à un congé ou elles doivent demander des journées de vacances.

Pour les membres autochtones, la saison de la chasse et de la pêche est très importante pour leur mode de vie et leurs traditions. Nombre de membres autochtones préfèrent aussi leurs propres méthodes traditionnelles pour composer avec la maladie. Les clauses de conventions collectives peuvent leur donner la possibilité de pratiquer ces traditions.

Les sections locales doivent aussi examiner leurs régimes de congés pour s'assurer qu'ils couvrent toutes les situations familiales et personnelles. Ainsi, les personnes qui ont un handicap ou celles qui ont des enfants ayant un handicap doivent

souvent aller au-delà de cette norme. De plus, les membres transgenres ont rarement la protection nécessaire pour satisfaire leurs besoins.

Le gouvernement fédéral, avec le régime d'assurance-emploi (AE), permet maintenant aux travailleuses et travailleurs de prendre six semaines de congé, appelé congé de compassion, pour prendre soin d'un membre de la famille qui est gravement malade. (Voir l'Annexe I à la fin de la section F2.)

Les syndicats et les groupes de justice sociale font pression sur les gouvernements afin qu'ils améliorent ces dispositions. Les sections locales devraient garder l'œil ouvert pour les changements.

Ressources :

Trousse pour les Autochtones, SCFP.

Transphobie : un enjeu syndical, SCFP, fiche d'information.

Trousse sur les droits des Autochtones, CTC.

Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives canadiennes, DRHC, mars 2001, site Web :

<http://labour-travail.hrhc-drhc.gc.ca/travailvie/welcome-fr.cfm>

La carte routière de l'AE AC : Comment naviguer dans le régime d'assurance-chômage, SCFP, Outil de travail, Service de recherche.

Légendes pour la liste de vérification qui suit :

(AE) Assurance-emploi

(RH) Ressources humaines

(VIH / SIDA) Virus de l'immunodéficience humaine /
Syndrome d'immunodéficience acquis

(CEPE) Centre d'éducation de la petite enfance

(RPC) Régime de pensions du Canada

(REER) Régime enregistré d'épargne-retraite

Ressource pour la liste de vérification qui suit :

Alice de Wolff, *Négocier pour le travail et pour la vie*, 2003.

Créer un équilibre travail-vie

ÉVÉNEMENT VIE / TRAVAIL	AIDE FINANCIÈRE ET ASSURANCE	PROGRAMMES ET SERVICES	CONTRÔLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	POLITIQUE PUBLIQUE DE SOUTIEN
<p>Nouvel emploi / Tout le personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les prestations sont offertes à tout le personnel, y compris le personnel à temps partiel et le personnel contractuel • Assurance-maladie, assurance pour soins dentaires et oculaires • Assurance-invalidité de courte et de longue durée • Pension ou cotisation au régime de retraite • Assurance-vie pour les travailleuses et travailleurs, conjointes ou conjoints et les personnes à charge • Programme syndical d'aide aux employés sans but lucratif, pour les employés dans les petits lieux de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme mixte d'équilibre travail-vie • Centre de culture physique • Cafétéria saine • Cliniques médicales et dentaires sans but lucratif, dirigées par le syndicat • Évaluation du risque pour la santé • Programmes sur le VIH / SIDA • Programme pour cesser de fumer • Large définition des responsabilités familiales des travailleuses et travailleurs : y compris les partenaires de même sexe, les membres de la famille, etc. • Structure du travail afin que la charge de travail soit raisonnable et que les travailleuses et travailleurs puissent se concentrer sur leurs tâches spécifiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Congés fériés et annuels payés • Congé de maladie payé • Congé pour invalidité de courte et de longue durée • Congé de compassion • Congés personnels (c.-à.-d. travail bénévole, maladie d'une ou d'un ami, etc.) • Heures supplémentaires obligatoires limitées • Journées de travail sur appel limitées • Partage d'emploi • Congé payé pour travail bénévole • Don de la banque de congés (de la part de collègues de travail et des personnes qui quittent le lieu de travail) • Congé pour activités syndicales et d'études payé pour les travailleuses et travailleurs afin qu'elles et ils développent leurs compétences pour lutter pour ces mesures 	<ul style="list-style-type: none"> • Soins de santé publics de qualité et accessibles • Soins à domicile publics de qualité et abordables • Programme d'assurance-médicaments pour toutes les Canadiennes et tous les Canadiens • Normes d'emploi / normes du travail minimales qui assurent que les soins font partie des protections de la loi pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs. Les principaux changements sont des salaires minimums plus élevés, des congés de maladie payés, des heures réduites, des vacances plus longues 	
<p>Déménagement</p> <ul style="list-style-type: none"> • Frais de déménagement d'un ménage • Voyage avec la ou le partenaire vers un nouveau lieu, relativement à l'hébergement, aux écoles, etc. • Toute perte pour la vente de la maison et couverture des honoraires immobiliers, d'avocat 	<ul style="list-style-type: none"> • Déménagement de la conjointe ou du conjoint et des personnes à charge • Aide à la recherche d'emploi pour la conjointe ou le conjoint • Limites de distance pour tout déménagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé pour déménagement payé, y compris la recherche d'une maison, la recherche d'une école, l'emballage et le déménagement, pour la personne membre et la conjointe ou le conjoint de cette personne membre 		

ÉVÉNEMENT VIE / TRAVAIL	AIDE FINANCIÈRE ET ASSURANCE	PROGRAMMES ET SERVICES	CONTRÔLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	POLITIQUE PUBLIQUE DE SOUTIEN
Licenciement	<ul style="list-style-type: none"> Maintien des prestations pour une période précise 		<ul style="list-style-type: none"> Pas d'heures supplémentaires dans des situations où les membres sont licenciés 	<ul style="list-style-type: none"> Plus grande admissibilité à l'AE, et prestations plus élevées Prestations d'AE, plus élevées pour les travailleuses et travailleurs qui ont des personnes à charge
Union conjugale	<ul style="list-style-type: none"> Prestations à la conjointe ou au conjoint incluses Conjointe ou conjoint nommé comme bénéficiaire sur la police d'assurance maladie, dans le régime de retraite et la police d'assurance-vie La conjointe ou le conjoint prend une assurance-vie personnelle 	<ul style="list-style-type: none"> Déménagement de la ou du partenaire Aide à la recherche d'emploi pour la ou le partenaire Déménagement du ménage Appels interurbains à la ou au partenaire lorsque la travailleuse ou le travailleur voyage ou est réaffecté temporairement 	<ul style="list-style-type: none"> Congé payé à la conjointe ou au conjoint pour activité syndicale 	<ul style="list-style-type: none"> Reconnaissance du mariage entre partenaires de même sexe Protection des droits de la personne
Nouveaux parents : grossesse, naissance et adoption	<ul style="list-style-type: none"> Salaires complémentaires pendant un congé de maternité, d'adoption et un congé parental Paye aux parents qui ne sont pas admissibles à un congé de maternité, d'adoption et à un congé parental financé par l'AE Protection pour : <ol style="list-style-type: none"> Les procédures de reproduction Les soins prénatals et postnatals, les frais hospitaliers supplémentaires Les soins de longue durée, les soins à domicile et les appareils 	<ul style="list-style-type: none"> Cours prénatals Informations du directeur des RH ou des avantages sociaux Réaffectation pendant les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux Pendant la grossesse : quarts de travail privilégiés et réaffectation afin d'éviter tout travail dangereux 	<ul style="list-style-type: none"> Congé / adaptation de l'horaire pour des procédures de reproduction Congé de maternité payé Congé parental et congé d'adoption payé Semaine de travail réduite pendant et après la grossesse Congé de maternité, d'adoption et congé parental prolongé dans les cas où il y a des complications médicales Négociation du travail à domicile Heures réduites volontairement après un congé de maternité ou un congé parental 	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation des prestations d'AE à 100 % du salaire Congé parental prolongé pour les parents seuls chefs de famille Établissement d'un congé pour éducation des enfants. Étendre ce congé accessible aux parents d'un enfant ayant un handicap

ÉVÉNEMENT VIE / TRAVAIL	AIDE FINANCIÈRE ET ASSURANCE	PROGRAMMES ET SERVICES	CONTRÔLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	POLITIQUE PUBLIQUE DE SOUTIEN
Garderie et éducation	<ul style="list-style-type: none"> • Subventions pour les services de garde • Subventions pour les frais de scolarité • Subventions pour les enfants ayant des besoins spéciaux • Assurance de soins de longue durée – soins à domicile pour les personnes à charge, congé payé du travail • Paiement des services de garde pendant une formation, des heures supplémentaires et un voyage 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance de tous les adultes qui prennent soin d'un enfant • Services d'éducation et de garderie de jeunes enfants offerts par le syndicat et l'employeur, sur place • Partenariat patronal-syndical avec les programmes publics • Programmes de garde d'enfants après l'école • Service de référence d'urgence pour la garde d'enfants • Repas à emporter • Salle d'allaitement • Téléphones près du poste de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé payé pour responsabilité familiale • Priorité d'horaire et horaire des Fêtes pour les parents et particulièrement pour les parents d'enfants qui ont des besoins particuliers • Congé de compassion payé • Échange des quarts de travail • Heures de travail flexibles • Semaine de travail comprimée • Réduction de la semaine de travail • Réduction des heures pour les mères allaitantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Programme national d'éducation et de soins de la petite enfance (ESPE) • Subventions pour tous les enfants dans des programmes enregistrés d'ESPE • Écoles publiques de grande qualité • Programmes parascolaires • Frais d'études postsecondaires moins élevés • Congé de compassion de six semaines dans toutes les provinces et tous les territoires
Soins aux adultes et aux personnes d'âge mûr	<ul style="list-style-type: none"> • Soins de longue durée garantis pour les personnes d'âge mûr et les adultes à charge • Subventions pour les soins aux aimés pour des prestataires de soins à domicile, les soins de relève, les soins palliatifs et les soins d'urgence 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes syndicaux-patronaux de jour pour adultes • Ententes de partenariat patronal-syndical sur les programmes publics • Clients dirigés vers des programmes et des établissements • Groupes de soutien / séminaires au travail • Horaires des quarts de travail privilégiés • Téléphones près du poste de travail • Coordination avec les programmes syndicaux pour les retraités 	<ul style="list-style-type: none"> • Congé payé pour responsabilité familiale qui requiert peu ou aucun avis • Congé de compassion payé • Réduction de la semaine de travail • Heures de travail flexibles • Semaine de travail comprimée • Partage d'emploi négocié ou travail à domicile • Heures réduites volontairement 	<ul style="list-style-type: none"> • Soins de santé de qualité et accessibles • Soins à domicile de qualité et abordables • Pension gouvernementale adéquate • RPC, AE et programmes provinciaux de retour au travail adéquats • Congé pour compassion de six semaines dans toutes les provinces et tous les territoires

ÉVÉNEMENT VIE / TRAVAIL	AIDE FINANCIÈRE ET ASSURANCE	PROGRAMMES ET SERVICES	CONTRÔLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES	POLITIQUE PUBLIQUE DE SOUTIEN
Séparation ou divorce	<ul style="list-style-type: none"> Frais juridiques Protection pour une ou un conjoint divorcé et les personnes à charge pour une période maximale Saisie de salaire pour non-paiement de la pension alimentaire 	<ul style="list-style-type: none"> Services de consultation 	<ul style="list-style-type: none"> Congé personnel autorisé 	
Violence familiale	<ul style="list-style-type: none"> Frais juridiques 	<ul style="list-style-type: none"> Période où aucune mesure disciplinaire n'est imposée à une travailleuse ou un travailleur victime Groupes de soutien Client dirigé vers un hébergement d'urgence Services de consultation Aménagement du lieu de travail relativement au poste et aux horaires de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Congé personnel autorisé 	<ul style="list-style-type: none"> Financement intégral pour hébergement d'urgence Que les femmes qui réussissent à échapper à la violence aient droit à l'AE
Retraite	<ul style="list-style-type: none"> Cotisations à un régime de retraite ou à un REER L'assurance maladie et l'assurance-vie (y compris de longue durée) couvrent les personnes retraitées, la ou le partenaire et les personnes à charge après la retraite 	<ul style="list-style-type: none"> Consultation préretraite Bulletins de nouvelles, assistance en ligne pour les personnes retraitées 	<ul style="list-style-type: none"> Réduction des heures de travail avant 65 ans Emploi à temps partiel après 65 ans 	<ul style="list-style-type: none"> Pension gouvernementale protégée et adéquate Que le RPC permette aux travailleuses et travailleurs plus âgés de réduire les heures de travail sans réduction de leur pension
Décès d'un membre de la famille		<ul style="list-style-type: none"> Services de consultation pour les personnes en deuil et clients dirigés 	<ul style="list-style-type: none"> Congé de deuil inclusif Congé personnel autorisé Congé additionnel si un membre de la famille vivait à l'extérieur de la région immédiate 	
Décès d'une travailleuse ou d'un travailleur	<ul style="list-style-type: none"> Les bénéficiaires reçoivent une assurance-vie La conjointe ou le conjoint reçoit une pension La ou le partenaire et les personnes à charge continuent de bénéficier d'une couverture d'assurance maladie et d'invalidité 	<ul style="list-style-type: none"> Services de consultation pour les personnes en deuil et clients dirigés pour les partenaires et les personnes à charge 		

CLAUSES

Section locale 932 du SCFP et Corporation du Conseil de la Bibliothèque de Hamilton

21.10 Définition de conjointe ou conjoint

Le terme « conjointe ou conjoint » est défini comme la personne avec qui la personne employée entretient une relation conjugale ou de fait, ou une relation hétérosexuelle ou lesbienne/gaie. Cette définition s'appliquera à tous les articles de cette convention, y compris mais sans s'y limiter les articles 15.01(a) et (b), 16.02, 18.01(a), (b) et (c), et 18.02. Il déterminera la définition de toutes les autres relations familiales auxquelles ce document fait référence, y compris mais sans s'y limiter la définition d'« enfant » qui inclura les relations équivalentes découlant de l'union de fait ou de l'union lesbienne/gaie. Cette définition vise à s'assurer que les personnes employées qui vivent une relation conjugale lesbienne/gaie sont traitées de la même manière, à tous les égards, que les personnes employées qui vivent une relation conjugale et que de telles personnes employées et leurs familles ont droit à tous les droits, privilèges et avantages prévus à la convention qui sont accordés aux personnes employées vivant une relation hétérosexuelle et à leurs familles. La personne employée fournira tous les renseignements demandés pour soutenir le droit accordé en vertu de cette clause.

Par conséquent, toute ambiguïté survenant dans une ou l'autre partie de cette entente sera interprétée selon l'esprit de cet objectif afin d'atteindre cet objectif.

Section locale 1750 du SCFP et Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario

Article 16 – Congés

16.01 Raisons personnelles justifiables

Pour chacun des cas suivants, la personne employée fournira un avis préalable lorsque possible et si c'est impossible, elle avisera la directrice ou le directeur dès que possible.

- a) Un congé sera accordé pour des raisons personnelles justifiables comme le mariage de la personne employée, des fêtes religieuses ou si un membre de la famille immédiate est malade ou victime d'un accident et que la présence de la personne employée est requise.

- b) La directrice ou le directeur peut accorder un congé pour d'autres raisons personnelles justifiables.
- c) Les personnes employées auront droit à un maximum de quatre (4) jours par année, avec l'approbation de la directrice ou du directeur, afin de voir aux soins médicaux ou dentaires préventifs pour elles ou pour les membres de leur famille. On pourra demander aux personnes employées de montrer une preuve des soins médicaux ou dentaires.

Lorsqu'une personne employée qui a eu droit à un congé prévu aux paragraphes (a), (b) ou (c) ci-dessus a accumulé un nombre suffisant de crédits, le congé sera rémunéré et imputé aux crédits accumulés. Un congé se sera pas considéré comme motif de punition lors d'une évaluation du rendement d'une personne employée.

Section locale 1975 et l'Université de Regina (Entente de principe)

Programme d'aide aux employés

L'Université de Regina et la section locale 1975 du SCFP s'entendent pour participer au Programme d'aide aux employés à l'échelle du campus.

Section locale 1975 et l'Université de la Saskatchewan (Entente de principe)

Programme d'aide aux employés

Le Programme d'aide aux employés de l'Université de la Saskatchewan fournira des services de références et de consultations à court terme à toute personne employée qui demande de l'aide pour résoudre des problèmes personnels qui peuvent l'empêcher de bien fonctionner dans l'accomplissement de son travail. Si cela convient, et avec le consentement de la personne employée, le Programme d'aide aux employés procédera à des consultations et inclura la famille de la personne employée. ***Les services de consultation n'engageront pas l'interprétation ni l'application de la convention collective mais les personnes peuvent être référées au Syndicat ou aux Ressources humaines pour obtenir de l'aide à cet effet.***

Les membres de la section locale 1975 du SCFP, y compris les personnes licenciées qui conservent leur ancienneté, seront admissibles au Programme d'aide aux employés.

L'utilisation du Programme d'aide aux employés sera volontaire. Aucune personne employée ne sera obligée d'utiliser le Programme comme condition du maintien de son emploi.

Tous les dossiers du Programme d'aide aux employés seront traités de manière confidentielle; ils seront conservés distinctement et ne seront pas placés dans le dossier personnel de la personne employée que conserve l'Employeur et ils ne seront pas utilisés, ce qui n'est pas nécessaire aux fins de fournir les services du Programme. Les rapports préparés pour circulation externe au Programme comprendront de l'information sous forme résumée de sorte qu'aucune information ou donnée ne pourra servir pour identifier un seul client. Si la personne employée le demande par écrit, l'Employeur et la présidence de la section locale 1975 du SCFP donneront un avis écrit à l'effet que la personne employée utilise le Programme d'aide aux employés. L'Employeur et la section locale 1975 du SCFP n'auront pas accès aux dossiers du PAE et acceptent de ne pas sommer ou demander aux personnes qui sont membres du personnel du Programme de fournir des renseignements ou de donner comme preuve tout document du Programme d'aide aux employés dans les procédures devant un arbitre. Mais rien dans cette partie ne sera interprété comme signifiant que l'employé client, de son propre gré, ne peut utiliser l'information contenue dans le dossier du PAE ou l'information découlant de sa participation aux programmes arrangés par les services du PAE et de fournir de telles informations à sa conseillère ou à son conseiller si de telles informations sont pertinentes à une défense pour toute accusation en matière de discipline au sein de l'Université de la Saskatchewan ou de toute action en justice à l'extérieur de l'Université.

Les droits et obligations de l'Employeur et de la section locale 1975 du SCFP tels que précisés dans la convention collective continueront de s'appliquer comme tels à toute personne employée qui utilise le Programme d'aide aux employés.

Section locale 905 du SCFP (Soins de longue durée de la Région d'York) et la Municipalité régionale d'York (Lettre d'entente)

Horaires flexibles

Les parties reconnaissent que l'utilisation d'horaires flexibles peut être un avantage tant pour les besoins opérationnels et le service de l'Employeur et pour améliorer la qualité de travail des personnes employées.

Définitions

Horaire flexible : La personne employée travaille les heures complètes requises par semaine mais avec la possibilité d'aménager le temps de commencement, d'arrêt et de repas. Le temps de début et d'arrêt doit être établi tous les jours en respectant les activités essentielles.

Plages fixes : Les heures quand toutes les personnes employées à temps complet doivent être présentes pendant leur journée de travail prévue. Ces plages fixes peuvent varier selon les horaires de travail et les demandes mais sont habituellement de 9 h 30 à 15 h 00.

Heures flexibles : Les heures au cours de la journée de travail pendant lesquelles la personne employée a la possibilité de commencer et d'arrêter son travail. Ces heures flexibles peuvent varier selon l'horaire mais sont habituellement de 7 h 00 à 9 h 30 et de 15 h 00 à 18 h 30.

Les parties acceptent ce qui suit :

1. Les personnes employées peuvent participer volontairement au travail flexible selon les conditions établies par l'Employeur.
2. Les personnes employées qui demandent un horaire flexible ne se le verront pas refuser sans motif valable.
3. L'Employeur est le seul à pouvoir autoriser la mise en œuvre, l'annulation ou la révision des horaires flexibles.
4. La personne employée, sous réserve de l'approbation de l'Employeur, choisit une heure de début et d'arrêt constante du travail, qui satisfait les exigences du travail. Sur approbation des heures constantes de début et de fin du travail, la personne employée doit respecter cet horaire de travail. Une copie de cet horaire de travail sera envoyée au Syndicat et une autre copie sera placée dans le dossier personnel de la personne employée.
5. L'Employeur donnera un avis raisonnable à la personne employée pour lui signifier que l'horaire flexible est révisé ou annulé.
6. Le retard et les heures supplémentaires seront déterminés sur la base des heures de travail décrites dans l'horaire de travail flexible.
7. Certains postes sont reconnus comme étant essentiels et pour cette raison ne peuvent bénéficier d'un horaire flexible.
8. Lorsqu'il y a un conflit entre la convention collective actuelle et cette Lettre d'entente, cette Lettre d'entente aura préséance.

Section locale 3338 du SCFP et Université Simon Fraser

Article 38 – Congé de compassion

Définition : lorsqu'un proche membre de la famille ou une amie ou un ami d'une personne employée décède ou devient gravement malade, un congé de compassion d'un maximum de cinq (5) jours pourra être accordé à la discrétion de la superviseuse ou du superviseur. La personne employée ne sera pas privée de ce congé sans motif valable.

Section locale 2365 du SCFP, La Bande indienne Lax Kw'alaams, C.-B.

Article 20.01 – Congés fériés rémunérés

Incluent « la Journée de solidarité autochtone (21 juin) ». Plus 11 congés fériés « ...et toute autre journée déclarée ou proclamée comme jour férié par les gouvernements fédéral ou provincial ou par le Conseil de bande ».

Section locale 3770 du SCFP, Le Conseil de bande Kitselas, C.-B.

Article 24.07 (b) Pratiques culturelles/Responsabilités–deuil

Lorsque des pratiques culturelles établies prévoient des cérémonies ou autres responsabilités, une personne employée demandera au directeur de la bande ou à la personne désignée d'avoir un congé approprié sans perte de salaire et d'avantages. Par exemple, ce congé peut être utilisé mais ne se limite pas :

- i) aux fêtes tribales;
- ii) au déplacement de pierre;
- iii) au rituel de la pierre symbolisant l'adoption;
- iv) aux demandes spéciales de la famille, du clan ou de la tribu.

Section locale 3903 du SCFP et University York

17.20 Congé pour transition transsexuelle

Une personne employée qui fournit un certificat d'un médecin confirmant qu'elle a besoin d'un congé afin de subir des interventions médicales liées à un changement physique d'un sexe à l'autre ne verra pas son salaire réduit pour un maximum de huit semaines sur trente-cinq* au cours de la période de son ou de ses contrats de nomination.

- * La pleine session universitaire (septembre-mai) est de trente-cinq semaines. Si une assistante ou un assistant à l'enseignement travaille la totalité des 35 semaines, elle ou il peut prendre 8 semaines rémunérées pour la chirurgie. L'avantage est calculé au prorata du nombre de semaines travaillées.

CONGÉ DE COMPASSION

Les travailleuses et travailleurs sont maintenant admissibles à un congé de compassion de six semaines afin de prendre soin d'un membre de leur famille qui est très malade, y compris les membres de la famille qui vivent à l'extérieur du Canada. Pour être admissible, vous devrez :

- avoir travaillé 600 heures au cours des 52 semaines précédentes,
- obtenir un certificat médical confirmant que le membre de la famille « court un grand risque de mourir d'ici six mois » et que cette personne a besoin d'un ou plusieurs membres de la famille pour lui offrir un soutien affectif, pour prendre des arrangements pour les soins de santé ou pour fournir directement des soins de santé.

Deux membres de la famille ou plus qui répondent aux exigences peuvent partager le congé de compassion. Cependant, la durée du congé est de six semaines (plus la période d'attente de deux semaines).

Les sections locales doivent négocier un supplément salarial qui sera versé par l'Employeur pour un tel congé, comme c'est le cas pour d'autres congés spéciaux (congé de maternité). Pour tout renseignement supplémentaire, veuillez visiter www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/menu/faq/compassionate-care.shtml, consulter le numéro de l'automne 2003 de *Pourparlers* (le bulletin de nouvelles du SCFP sur la négociation) et consulter notre site web – scfp.ca

Congé de compassion – Clause proposée

Les personnes employées auront droit à un congé non rémunéré de huit (8) semaines pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade. Pendant le congé, la personne employée continuera d'accumuler tous les avantages sociaux et l'ancienneté prévus à la convention collective. Pendant le congé, si la personne choisit de cotiser au régime de retraite ou au régime d'assurance, l'Employeur paiera sa part des cotisations pour la même période. Au retour du congé, les personnes employées retrouveront leur ancien poste.

Pendant la période d'attente de deux (2) semaines de l'assurance-emploi, l'Employeur fournira un paiement égal à 97 % du taux de salaire hebdomadaire réel pour la classification de la personne employée, que cette dernière recevait le dernier jour de

travail, avant le début du congé. L'Employeur paiera aussi la différence de six (6) semaines entre les prestations reçues de l'assurance-emploi et 97 % du taux de salaire hebdomadaire réel pour la classification de la personne employée, que cette dernière recevait le dernier jour de travail, avant le début du congé.

La personne employée peut demander une prolongation du congé, par écrit, si les circonstances l'exigent. L'approbation d'une prolongation ne sera pas refusée sans motif valable. Pendant un congé prolongé, la personne employée continuera d'accumuler son ancienneté ainsi que tous les avantages sociaux auxquels elle a droit.