



Convention collective

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA
REPRÉSENTÉ PAR LE PERSONNEL DES
FONDS NON PUBLICS, FONDS NON PUBLICS
DE LA BASE DES FORCES CANADIENNES NORTH BAY**

ET

**L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS ET
TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU
COMMERCE – CANADA
SECTION LOCALE 175**

DURÉE

4 NOVEMBRE 2023 – 3 NOVEMBRE 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION	2
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE.....	2
ARTICLE 3 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	2
ARTICLE 4 – SÛRETÉ DE L'ÉTAT	4
ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION	4
ARTICLE 6 – LOIS FUTURES ET LA CONVENTION COLLECTIVE	5
ARTICLE 7 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	5
ARTICLE 8 – NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX.....	7
ARTICLE 9 – REPRÉSENTATION	7
ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ.....	9
ARTICLE 11 – HEURES DE TRAVAIL.....	10
ARTICLE 12 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES	13
ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ.....	13
ARTICLE 14 – JOURS FÉRIÉS	17
ARTICLE 15 – CONGÉS ANNUELS	19
ARTICLE 16 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	21
ARTICLE 17 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	33
ARTICLE 18 – RÉMUNÉRATION	37
ARTICLE 19 – CONSULTATION.....	39
ARTICLE 20 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉ	39
ARTICLE 21 – CRÉATION D'UN NOUVEL EMPLOI	40
ARTICLE 22 – SALLE DE REPOS	40
ARTICLE 23 – UNIFORMES.....	40
ARTICLE 24 – RÉUNIONS	41
ARTICLE 25 – RECOUVREMENT DES MANQUANTS	41
ARTICLE 26 – INDEMNITÉ DE DÉPART	41
ARTICLE 27 – DURÉE DE LA CONVENTION	42
ANNEXE A – GRILLE SALARIALE DE LA 22 ^E ESCADRE NORTH BAY.....	44
<u>LETTRE D'ENTENTE 1 À 10</u>	
Demandes d'indemnisation des accidentés du travail.....	46
Pauses pour le personnel des FNP – Article 11.04	46
Contributions au fonds en fiducie pour l'éducation et la formation	47
Rendez-vous personnels.....	47
Travail dans l'unité de négociation.....	47
Formation	48
Employés temporaires.....	48
Cumul d'emplois	50
Prise en compte du service antérieur dans les Forces canadiennes aux fins du calcul des crédits de congé annuel	51
Page de signature pour les lettres d'entente	53

Convention collective

ENTRE : SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR LE PERSONNEL
DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES
DE LA BASE DES FORCES CANADIENNES NORTH BAY
GROUPE : CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION (TOUT LE PERSONNEL)
(ci-après désigné « l'employeur »)

ET : L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE
L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE – CANADA, SECTION LOCALE 175
(ci-après désignée « le syndicat ou l'agent négociateur »)

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet d'établir et de maintenir des rapports harmonieux entre Sa Majesté le Roi du chef du Canada, représenté par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, ci-après désigné « l'employeur », l'agent négociateur et le personnel, et d'énoncer les conditions d'emploi relativement auxquelles l'accord est intervenu par négociations collectives.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer et de favoriser le bien-être du personnel.

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'employeur reconnaît l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – Canada, section locale 175, ayant reçu le certificat officiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 19 mars 1985, comme agent négociateur unique de tout le personnel appartenant à la catégorie de l'exploitation et travaillant à la Base des Forces canadiennes North Bay, en Ontario, à l'exception des gestionnaires/du personnel de catégorie II.

ARTICLE 3 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 3.01 Dans la présente convention, l'expression :
- (a) « employé à temps plein » désigne tout employé qui a terminé son stage probatoire et qui travaille normalement trente-deux (32) heures ou plus par semaine;

- (b) « employé à temps partiel » désigne tout employé qui a terminé son stage probatoire et qui travaille normalement de façon continue, à raison de moins de trente-deux (32) heures par semaine et d'au moins treize heures et un tiers (13 ⅓) par semaine;
- (c) « employé en stage probatoire » désigne tout nouvel employé qui remplit les fonctions d'un employé à temps plein ou à temps partiel, mais qui n'en a pas encore reçu la désignation. L'« employé en stage probatoire » bénéficie de tous les droits que confère cette convention aux « employés à temps plein » ou aux « employés à temps partiel » (selon le cas) sauf indication contraire explicite, à l'exception des droits qui ne conviennent nécessairement pas à sa situation « d'employé en stage probatoire ». Le stage ne doit normalement pas dépasser :
 1. employé exerçant des fonctions de surveillance : quatre (4) mois civils,
 2. employé n'exerçant aucune fonction de surveillance : trois (3) mois civils;

Si l'employé ne réussit pas son stage probatoire, l'employeur et l'agent négociateur peuvent s'entendre pour le prolonger.

Dans la présente convention, les expressions se référant à l'employé ou le genre masculin ou féminin s'entendent pour tout le personnel, peu importe le genre.

3.02 Définitions

- (a) « Agent négociateur » désigne l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 175.
- (b) « Service continu » désigne la durée d'emploi ininterrompu auprès de l'employeur.
- (c) « Employé » désigne toute personne membre de l'unité de négociation.
- (d) « Employeur » désigne le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui exerce ses activités sous le nom de Services de bien-être et moral des Forces canadiennes.
- (e) « Délégué syndical » désigne un représentant élu de première ligne du syndicat, dont la tâche consiste à conseiller les employés syndiqués en fonction de la convention collective et à apporter son soutien pour les griefs présentés au premier palier.

- (f) « Représentant syndical » désigne un employé du syndicat qui représente les membres syndiqués.
 - (g) « Syndicat » désigne l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 175.
- 3.03 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés à temps plein et à temps partiel, à moins qu'il n'en soit précisé autrement.
- 3.04 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3.01 (a), l'employé à temps partiel qui remplace un employé à temps plein absent en raison de maladie, de congé annuel ou de tout autre congé pendant une période de six (6) mois ou moins ne sera pas considéré comme un employé à temps plein aux fins de la présente convention. L'employé à temps partiel qui remplace un employé à temps plein durant une période continue de plus de six (6) mois deviendra un employé à temps plein et l'ancienneté acquise à titre d'employé à temps plein sera calculée à partir du premier jour où il a occupé ses fonctions à temps plein.
- 3.05 Textes officiels – La version anglaise et la version française de la présente convention font toutes deux foi.

ARTICLE 4 – SÛRETÉ DE L'ÉTAT

- 4.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme enjoignant à l'employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée ou règlement établi par le gouvernement du Canada ou pour son compte, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada, ou de tout État allié ou associé au Canada.

ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 L'agent négociateur reconnaît et admet que l'employeur a et doit continuer d'avoir exclusivement le droit et la responsabilité de diriger ses opérations dans tous leurs aspects, y compris les suivants, qui ne sont pas limitatifs :
- (a) planification, direction et contrôle des opérations; choix des méthodes, des processus et du matériel et règlement des autres questions de fonctionnement; choix de la localisation des installations et détermination du degré de fonctionnement de ces installations ou de leurs parties;
 - (b) direction du personnel, y compris le droit de décider du nombre d'employés, d'organiser et d'attribuer le travail, d'établir l'horaire des quarts de travail et

de maintenir l'ordre et l'efficacité, d'imposer des sanctions disciplinaires, ce qui comprend la suspension et le renvoi pour un motif valable;

et il est explicitement entendu que tous les droits et toutes les responsabilités de ce genre qui ne sont ni précisés ni modifiés d'une façon particulière par la présente convention appartiennent en exclusivité à l'employeur. L'exercice de tels droits ne doit pas être incompatible avec les dispositions explicites de la présente convention.

- 5.02 L'employé en stage probatoire peut être renvoyé pour motif valable. Il pourra avoir recours au troisième palier de la procédure de règlement des griefs, mais non à l'arbitrage.

ARTICLE 6 – LOIS FUTURES ET LA CONVENTION COLLECTIVE

- 6.01 Advenant qu'une loi en vigueur ou sanctionnée par le Parlement pendant la durée de la présente convention rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de celle-ci demeurent en vigueur pour la durée restant à courir. Les parties doivent alors chercher à négocier des dispositions de rechange qui sont conformes à la loi applicable.

ARTICLE 7 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 7.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales à la quinzaine établies par l'agent négociateur. Si la rémunération d'une période de paie donnée de deux (2) semaines n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement de la retenue, l'employeur n'est pas dans l'obligation de faire cette retenue sur les paies subséquentes.
- 7.02 Aux fins de l'application du paragraphe 7.01, les retenues sur la rémunération à la quinzaine de chaque employé se font à partir de la première période de paie de deux (2) semaines d'emploi, dans la mesure où il existe une rémunération.
- 7.03 L'employeur convient de remettre au syndicat, à l'adresse remit@ufcs175.com, au plus tard le quinzième (15^e) jour suivant la fin de deux (2) périodes de paie consécutives, les cotisations syndicales et une liste des employés de qui il aura prélevé les cotisations conformément au paragraphe 7.06, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent.
- 7.04 Le total des cotisations syndicales déduites figurera sur les formules T4.

- 7.05 L'employeur remet à l'agent négociateur, dans les quinze (15) jours civils suivant la date d'embauche d'un nouvel employé, le formulaire Demande d'adhésion à l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce signé par ce dernier. De plus, l'employeur perçoit les droits d'adhésion établis par l'agent négociateur et envoie à ce dernier les formulaires d'adhésion et ces frais avec les cotisations syndicales mensuelles normales.
- 7.06 L'état des remises de fonds est établi par entité et comprend un rapport des droits d'adhésion et des cotisations; il est transmis par un courriel (remit@ufcw175.com) joint au chèque de remise. L'information est fournie sur une feuille de calcul électronique Microsoft Excel ou d'un autre logiciel semblable que l'agent négociateur accepte et peut adapter. La feuille de calcul respecte la présentation fournie par l'agent négociateur et l'employeur fournit les renseignements à jour suivants tels qu'il les connaît :
1. le numéro d'assurance sociale (avec l'autorisation de l'employé);
 2. le numéro d'employé, le cas échéant;
 3. le nom au complet (nom, prénom et initiales);
 4. l'adresse complète (y compris la ville et le code postal);
 5. le numéro de téléphone à domicile (y compris l'indicatif régional);
 6. le numéro de téléphone cellulaire (y compris l'indicatif régional);
 7. l'adresse courriel;
 8. la date d'embauche;
 9. le taux de rémunération;
 10. la classification;
 11. la désignation (temps plein ou temps partiel);
 12. les cotisations syndicales retenues (ou le motif si elles n'ont pas été retenues). Si les cotisations sont retenues chaque semaine, le rapport doit comporter cinq (5) colonnes;
 13. le total des cotisations retenues;
 14. les arrérages des cotisations syndicales;
 15. la ventilation des cotisations à percevoir des indemnités de congé annuel (sur demande);
 16. les droits d'adhésion retenus;
 17. le total des droits d'adhésion retenus.
 18. La liste comprendra aussi le nom de tous les employés qui ne travaillent plus pour l'employeur et la date de leur cessation d'emploi.
- 7.07 L'agent négociateur convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, la limite étant fixée au montant réel des dommages découlant de l'erreur.

- 7.08 L'agent négociateur doit remettre à l'employeur un avis écrit de trente (30) jours concernant toute augmentation ou diminution du montant des cotisations devant être retenu sur la paie des employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 8 – NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 8.01 L'employeur reconnaît à l'agent négociateur le droit de nommer des employés comme délégués syndicaux et délégués syndicaux suppléants. L'agent négociateur accepte de n'assigner aucune fonction syndicale à des membres actifs des Forces armées canadiennes, lesquels sont assujettis aux dispositions du Code de discipline militaire établi en vertu de la *Loi sur la défense nationale*.
- 8.02 L'agent négociateur décide de la zone de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organigramme, de la répartition des employés dans le lieu de travail et de la structure administrative que suppose la procédure de règlement des griefs.
- 8.03 L'agent négociateur doit communiquer à l'employeur dès que possible, dans les dix (10) jours ouvrables et par écrit, le nom et la zone de compétence de ses délégués syndicaux chaque fois que des changements sont apportés.
- 8.04 L'employeur reconnaîtra un comité de négociation formé d'un maximum de trois (3) membres de l'unité de négociation sélectionnés par l'agent négociateur, ainsi que les représentants de l'agent négociateur.

ARTICLE 9 – REPRÉSENTATION

- 9.01 Avant de quitter son travail pour aller faire enquête au sujet de plaintes relevant de sa compétence, comme il est énoncé à l'article 8, pour se réunir avec des membres de la direction afin de régler des griefs et pour se rendre à des réunions convoquées par la direction, le délégué syndical doit obtenir la permission de son gestionnaire. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable. Dans la mesure du possible, le délégué syndical se présente à son gestionnaire au retour, avant de reprendre ses fonctions normales.
- 9.02 Un délégué syndical n'est pas rémunéré pour le temps qu'il consacre aux enquêtes portant sur des plaintes pendant ses jours de congé normaux.
- 9.03 L'employeur convient qu'un représentant de l'agent négociateur pourra pénétrer dans ses locaux, après avoir demandé et obtenu son consentement. La demande doit être présentée à l'employeur ou à son délégué vingt-quatre (24) heures à

l'avance. Les représentants ont accès aux locaux de l'employeur pour vérifier les conditions de travail, pour rencontrer des membres du syndicat et des employés non syndiqués, et pour s'assurer que les dispositions de la convention sont respectées. L'accès aux locaux de l'employeur ne doit pas perturber les activités de l'entité.

9.04 L'agent négociateur peut obtenir la permission d'utiliser les locaux et les installations de l'employeur, s'ils sont libres, pour réunir les employés, pourvu que :

- (a) le personnel se réunisse en dehors des heures de travail;
- (b) l'employeur soit avisé de la date de la réunion dans les quinze (15) jours civils de sa tenue.

L'agent négociateur doit veiller à ce que les membres qui assistent à de telles réunions dans les locaux de l'employeur se comportent d'une façon convenable, et il accepte la responsabilité de laisser les locaux en bon état après la réunion.

9.05 Dans les trente (30) jours de leur embauche, les recrues disposeront d'une période de quinze (15) minutes pour rencontrer individuellement un représentant syndical afin que ce dernier les informe de l'existence du syndicat et de son rôle dans le milieu de travail.

9.06 Lorsqu'un employé est en congé approuvé pour affaires syndicales, sa rémunération est maintenue normalement et toute période de congé pour affaires syndicales qui a été autorisée par le syndicat est facturée au syndicat.

9.07 Salaire du comité de négociation

- (a) Sur demande écrite du syndicat, l'employeur accordera un congé à deux (2) employés provenant de deux (2) entités différentes, aux fins des négociations collectives avec l'employeur.
- (b) Congé pour la préparation des négociations : Suivant un préavis écrit d'une (1) semaine du syndicat, l'employeur accorde une (1) journée de congé non payé aux membres du comité de négociation du syndicat aux fins de la préparation des négociations.
- (c) Congé pour la réunion de ratification : Suivant un préavis écrit d'une (1) semaine du syndicat, l'employeur accorde une (1) journée de congé non payé aux membres du comité de négociation du syndicat pour assister à la ou aux réunions de ratification.
- (d) Congé pour l'examen de la convention collective finalisée : Suivant un préavis écrit d'une (1) semaine du syndicat, l'employeur accorde une (1) journée de

congé non payé aux membres du comité de négociation du syndicat aux fins de l'examen du document finalisé de la convention collective avant sa signature.

- (e) Le congé payé aux alinéas 9.07 (c), (d) et (e) est considéré comme des heures travaillées.

Négociations

- 9.08 L'employeur et le syndicat conviennent d'assumer à tour de rôle les coûts de publication et de distribution de la convention collective. Le syndicat assure la publication de la présente convention.
- 9.09 L'employeur paiera cinquante pour cent (50 %) du coût de location des salles de réunion pour toutes les négociations.
- 9.10 L'employeur convient de mettre à la disposition de l'agent négociateur des tableaux d'affichage dans un endroit accessible aux employés afin qu'il puisse y afficher des avis pouvant intéresser ses membres.
- 9.11 Il ne sera pas nécessaire d'obtenir l'approbation de l'employeur pour afficher des avis concernant les réunions convoquées par l'agent négociateur, les noms des délégués syndicaux, ainsi que les activités sociales et récréatives.

ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 10.01 L'employeur accepte de prendre des dispositions raisonnables pour assurer la sécurité de son personnel durant les heures de travail et de mettre en œuvre un programme de prévention des accidents. Il a la responsabilité première de s'assurer que le milieu de travail est sécuritaire et il prend des mesures efficaces et appropriées, tant préventives que correctives, pour protéger la santé et la sécurité de tout son personnel.
- 10.02 L'employeur et l'agent négociateur conviennent que la partie II du *Code canadien du travail* et le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, et leurs modifications, ainsi que l'ensemble des droits, fonctions, pouvoirs, privilèges et obligations définis dans le *Code* s'appliquent.
- 10.03 Les membres de l'unité de négociation qui assistent aux réunions portant sur la sécurité convoquées par l'employeur sont, durant cette période, rémunérés selon les dispositions de la présente convention.
- 10.04 L'employeur convient de maintenir une température adéquate dans tous ses locaux et de ne pas exiger qu'un employé travaille dans des conditions dangereuses.

10.05 Il incombe à l'employeur et à l'employé d'observer les règles de santé et de sécurité qui s'appliquent au milieu de travail et de veiller à ce que le matériel de protection disponible soit porté ou utilisé conformément aux instructions. Il leur incombe de plus de signaler immédiatement toute condition de travail dangereuse.

ARTICLE 11 – HEURES DE TRAVAIL

11.01 Les heures normales de travail de l'employé à temps plein n'excèdent pas huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine, excluant les pauses-repas non payées. Les heures normales de travail de l'employé à temps partiel n'excèdent pas huit (8) heures par jour et sont inférieures à trente-deux (32) heures par semaine. Une semaine comprend sept (7) jours consécutifs, commençant à 0 h 01 le lundi matin et prenant fin le dimanche soir suivant à 24 h. Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme garantissant à l'employé un nombre minimal ou maximal d'heures de travail par jour ou par semaine.

11.02 Une fois toutes les trois (3) semaines, l'employé à temps plein a droit à deux (2) jours de repos consécutifs qui correspondent soit à un vendredi et un samedi, à un samedi et un dimanche ou à un dimanche et un lundi. Il s'agit là d'une norme minimale et non pas maximale. Les deux parties peuvent y renoncer par accord mutuel. L'employeur convient de s'efforcer de prévoir à l'horaire des employés un samedi et un dimanche de repos consécutifs une fois par période de trois semaines, selon les besoins opérationnels.

11.03 (a) L'horaire de travail doit être affiché dans chaque entité avant midi tous les jeudis. Cet horaire précise, pour tout le personnel visé par la présente convention, les heures de travail quotidiennes prévues pour les deux (2) semaines suivantes. L'horaire de la deuxième semaine est provisoire et peut être modifié par l'employeur, qui affichera la version définitive avant midi le jeudi précédant cette semaine. Si l'horaire n'est pas affiché avant le jeudi midi, celui de la semaine précédente vaut toujours.

(b) Aucun changement ne sera apporté à l'horaire, sauf en des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Dans ce cas, des changements ne sont effectués que dans le secteur où il y a des problèmes et ils ne touchent que les employés visés, qui en sont avertis le plus tôt possible.

(c) Sur demande, l'employeur envoie à l'agent négociateur ou au délégué syndical une copie de l'horaire affiché pour chaque entité.

11.04 Les employés sont tenus de communiquer leurs disponibilités au moins cinq (5) jours avant que l'horaire soit affiché.

- 11.05 L'employé a droit à des pauses-repas non rémunérées comme suit :
- (a) l'employé qui travaille au moins cinq (5) heures consécutives peut prendre une pause-repas ininterrompue d'au moins trente (30) minutes et d'au plus soixante (60) minutes. La pause-repas doit être prise aussi près que possible du milieu de la période de travail;
 - (b) la pause-repas dans les entités qui n'emploient qu'une (1) seule personne demeure inchangée, à moins qu'elle ne soit modifiée par accord mutuel.
- 11.06 Chaque employé se voit accorder une pause de quinze (15) minutes durant chaque période de travail de trois heures et demie (3 ½) au cours d'une journée normale de travail. Dans les entités qui n'emploient normalement qu'une (1) seule personne, la pratique relative aux pauses demeure inchangée, à moins qu'elle ne soit modifiée par accord mutuel. L'employé ne peut prendre cette pause dans l'heure qui précède ou suit la pause-repas ou dans l'heure qui suit l'arrivée au travail ou qui précède le départ.
- 11.07 L'employé de l'unité de négociation qui demande des heures de travail additionnelles se voit offrir les heures disponibles pour son titre de poste dans son entité, selon son ancienneté, pourvu qu'il ait les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences pour effectuer le travail exigé. Ces heures additionnelles ne doivent pas entraîner d'heures supplémentaires, ni causer de conflit d'horaire, ni changer la situation de l'employé. Par « heures additionnelles disponibles », on entend les heures habituellement prévues à l'horaire et assignées à des employés occasionnels ou les heures devenues disponibles en raison de l'absence prévue d'employés de l'unité de négociation. Si les employés ne peuvent effectuer les heures additionnelles demandées, ils perdent alors tout droit à ces heures.
- 11.08 L'employé à temps plein n'est pas tenu de travailler un quart de travail fractionné à moins que les parties n'en conviennent mutuellement.
- 11.09 Dans l'horaire de l'employé, il y a une période minimale de dix (10) heures entre la fin d'un quart de travail et le début du suivant, à moins que les parties n'en conviennent autrement.
- 11.10 Présence en cas de tempête ou de conditions dangereuses

Définitions

Conditions dangereuses

Des conditions résultant souvent d'une tempête, pouvant entraîner un mauvais état des routes, une piètre visibilité, des pannes d'électricité, des inondations et souvent en raison desquelles des avis sont émis par les autorités chargées de la circulation ou les forces de l'ordre concernant l'utilisation des voies publiques, et/ou par la police, le bureau de gestion des urgences ou autres organismes qui émettent des avis.

Tempêtes

De mauvaises conditions météorologiques comme une forte chute de neige, de la pluie verglaçante, de la glace, une tempête tropicale, un ouragan ou un blizzard.

- (a) Le gestionnaire de l'entité touchée tentera d'informer le personnel de ne pas se présenter au travail, dès que possible avant le début du quart.
- (b) Si une entité est fermée en raison d'une tempête ou de conditions dangereuses, les employés qui devaient travailler auront droit à un congé payé pour les heures de ce quart prévues à l'horaire, à moins que d'autres dispositions de travail n'aient été prises avec leur gestionnaire. L'employé en congé approuvé avant le jour de la fermeture n'aura pas droit à la rémunération.
- (c) L'employé qui est au travail et qui est renvoyé à la maison par son gestionnaire touche son taux normal de rémunération pour la période pendant laquelle il aurait dû travailler.
- (d) Dans le cas d'une arrivée tardive autorisée par l'employeur, l'employé qui se présente au travail à la nouvelle heure planifiée touche son taux normal de rémunération pour la totalité du quart prévu. S'il ne se présente pas à la nouvelle heure planifiée, il ne sera rémunéré que pour les heures qu'il aura effectivement travaillées, à son taux normal de rémunération.
- (e) Il incombe au gestionnaire supérieur de chaque entité de décider de fermer son entité ou non. Les gestionnaires agiront de bonne foi lorsqu'ils répondront à toutes les demandes connexes.

11.11 Pourvu que l'employé plus ancien soit disponible et capable de travailler le nombre d'heures requis, on ne lui donne pas un nombre d'heures de travail inférieur à celui d'un employé moins ancien occupant un poste du même titre dans la même entité.

11.12 Si l'employé désire échanger un quart de travail avec un autre employé qualifié, il doit soumettre sa demande par écrit au surveillant. Si la demande lui est accordée, l'employeur ne sera tenu responsable d'aucune revendication de non-conformité à la convention collective, ni ne sera tenu de verser de salaire compensatoire ni de payer d'heures supplémentaires résultant de l'échange de quart. Toute demande d'échange de quart de travail ne sera pas refusée sans motif valable.

- 11.13 L'employé tenu de travailler sept (7) jours consécutifs est rémunéré au taux d'au moins deux (2) fois son taux normal de rémunération pour les heures travaillées le septième (7^e) jour.
- 11.14 L'employé qui se présente au travail pour effectuer les heures prévues à son horaire ou en réponse à un appel ou à un rappel au travail est rémunéré pour un minimum de quatre (4) heures au taux applicable pour ces heures.

ARTICLE 12 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 12.01 L'employé tenu de travailler plus de huit (8) heures par jour ou de quarante (40) heures par semaine touche au moins une fois et demie (1 ½) son taux normal de rémunération pour les heures supplémentaires effectuées.
- 12.02 L'employé qui travaille des heures supplémentaires peut être rémunéré pour ces heures ou les accumuler, jusqu'à concurrence de quarante (40) heures, en vue d'un congé compensatoire. Toutes les heures travaillées au-delà de ce maximum seront automatiquement payées au cours de la période de paie concernée.

Nonobstant les dispositions du présent article, les congés accumulés en vertu du présent article au cours d'une année civile ne seront pas reportés à une année civile ultérieure. Les congés non utilisés après cette période seront rémunérés en espèces.

- 12.03 L'employeur doit d'abord offrir les heures supplémentaires à l'employé du quart possédant le plus d'ancienneté dans l'entité où ces heures doivent être effectuées, puis par ordre décroissant d'ancienneté, pourvu que le travail en question soit dans les limites de sa catégorie d'emploi et qu'il soit en mesure de le faire. Si aucun employé ne désire effectuer d'heures supplémentaires, l'employeur doit assigner le travail à un employé ayant moins d'ancienneté qui est en mesure de l'exécuter.

ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ

- 13.01 Définitions :
- (a) L'ancienneté à temps plein se définit comme la durée totale du service continu à temps plein dans l'unité de négociation couverte aux présentes. Elle est calculée à partir du premier jour d'emploi continu à temps plein de l'employé dans l'unité de négociation.
- (b) L'ancienneté à temps partiel se définit comme la durée totale du service continu à temps partiel dans l'unité de négociation couverte aux présentes.

Elle est calculée à partir du premier jour d'emploi continu à temps partiel de l'employé dans l'unité de négociation.

- (c) Les dispositions de la présente convention concernant l'ancienneté ne s'appliquent pas à l'employé en stage probatoire tel qu'il est défini à l'alinéa 3.01 (c). L'ancienneté de l'employé à temps plein ou à temps partiel qui a terminé son stage probatoire à la satisfaction de l'employeur est calculée à partir du premier jour du stage probatoire, soit le premier jour de travail continu à temps plein ou à temps partiel, selon le cas.
- (d) L'unité de négociation se divise en services d'exploitation appelés « entité » :
 - Mess
 - Musée
 - Dépanneur CANEX
 - Centre de conditionnement physique et de mieux-être

13.02 Lorsque deux (2) employés ou plus figurant sur une liste d'ancienneté ont le même premier jour d'emploi rémunéré, le rang d'ancienneté de ces employés est déterminé comme suit :

- (a) les noms des employés ex aequo seront tirés au sort conjointement par les parties et énumérés dans l'ordre du tirage;
- (b) la procédure ne sera appliquée qu'une seule fois, lors de la première occurrence;
- (c) un délégué syndical est présent pendant le processus.

13.03 L'employé à temps plein qui devient employé à temps partiel conformément au paragraphe 13.07 de la présente convention conserve son ancienneté d'employé à temps plein durant douze (12) mois. À la fin de cette période, il a le choix d'accepter une indemnité de départ et la cessation de son emploi ou de devenir un employé à temps partiel et de garder toute l'ancienneté acquise à titre d'employé à temps plein et à temps partiel.

13.04 L'employé à temps partiel sélectionné pour un poste à temps plein se voit créditer cinquante pour cent (50 %) de son ancienneté à temps partiel, jusqu'à concurrence de deux (2) ans, au titre de son poste à temps plein.

13.05 L'employé perdra ses droits d'ancienneté acquis en vertu de la présente convention et son emploi prendra fin, selon le cas :

- (a) s'il quitte volontairement son poste auprès de l'employeur;

- (b) s'il est congédié pour des motifs valables;
- (c) s'il est mis à pied pendant une période de douze (12) mois consécutifs;
- (d) s'il est mis à pied et est rappelé au travail, mais n'y revient pas, ou omet de faire connaître par écrit des raisons valables pour ne pas retourner au travail dans les trois (3) jours ouvrables suivant la date à laquelle l'employeur le lui a demandé par écrit, par courrier recommandé et par courriel. Pour être admissible à un rappel au travail après avoir été mis à pied, l'employé doit communiquer à l'employeur son adresse postale, son numéro de téléphone et son adresse courriel, s'il y a lieu;
- (e) s'il prolonge un congé que lui a accordé l'employeur conformément aux articles 15 et 16 sans obtenir l'autorisation de le faire au préalable;
- (f) s'il s'absente de son travail pendant plus de trois (3) jours ouvrables sans avoir obtenu un congé conformément aux articles 15 et 16 ou sans donner à l'employeur des raisons valables pour expliquer son comportement. Il est entendu et convenu que le présent article ne permet ni ne sanctionne les absences de trois (3) jours ou moins sans donner de raisons valables à l'employeur.

13.06 Le changement de situation de l'employé à temps plein qui devient employé à temps partiel conformément au paragraphe 13.07, les mises à pied et le rappel au travail sont faits par entité. Les employés dans l'entité sont sélectionnés en fonction de leur ancienneté au sein de l'unité de négociation. L'employé qui a le plus d'ancienneté a la préférence sur le moins ancien, pourvu qu'il ait l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires pour faire le travail exigé.

13.07 Lorsque l'employé à temps plein est mis à pied conformément au paragraphe 13.06 et qu'un poste à temps partiel est disponible dans son entité, on lui offrira le poste, pourvu qu'il possède les aptitudes et les compétences nécessaires pour faire le travail. S'il accepte le poste à temps partiel, l'employé est rémunéré selon le taux du poste en question. L'employé à temps plein qui accepte un poste à temps partiel demeure sur la liste de mise à pied pendant douze (12) mois, période durant laquelle il peut être rappelé au travail pour un poste à temps plein, conformément aux dispositions du présent article.

13.08 Les postes qui deviennent vacants dans l'unité de négociation à la suite d'une démission, d'un départ à la retraite, de la reclassification d'un poste ou de la création d'un nouveau poste doivent être pourvus selon l'ordre de priorité suivant :

- (a) le poste vacant est d'abord offert à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui figurent sur la liste de mise à pied de l'entité en question, à la condition que la classification du poste de cet employé soit la même que celle du poste vacant ou supérieure, et que cet employé ait les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires pour exécuter le travail exigé;
- (b) si un poste vacant à temps plein qui ne comporte aucune fonction de surveillance ne peut être pourvu à l'aide de la liste de mises à pied des employés à temps plein conformément à l'alinéa 13.08 (a), il doit être affiché selon les dispositions du paragraphe 13.09. Si des employés qualifiés de l'entité postulent, on accorde le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans l'entité, pourvu que ce dernier occupe un poste de même titre et de même niveau de classification que le poste vacant et qu'il soit apte à effectuer le travail à la satisfaction de l'employeur;
- (c) si le poste vacant ne peut être pourvu conformément aux alinéas 13.08 (a) ou (b), l'employeur examine la candidature des membres de l'unité de négociation de l'entité. Il retient un candidat en respectant les dispositions du paragraphe 13.09;
- (d) si aucun employé de l'entité n'est qualifié ou n'est retenu, l'employeur examine la candidature des membres de l'unité de négociation qui ont postulé l'emploi. Il retient un candidat en respectant les dispositions du paragraphe 13.09;
- (e) si l'employeur détermine qu'aucun membre de l'unité de négociation n'est qualifié ou n'en retient aucun, il peut embaucher une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation. Les décisions de l'employeur aux alinéas (b), (c) et (d) ci-dessus peuvent faire l'objet d'un examen conformément aux dispositions relatives aux griefs et à l'arbitrage de la convention.

13.09 Les postes vacants qui ne peuvent être pourvus selon les dispositions de l'alinéa 13.08 (a) sont affichés pendant cinq (5) jours ouvrables. S'ils le désirent, les membres de l'unité de négociation peuvent postuler, par écrit, durant cette période de cinq (5) jours auprès de la personne dont le nom apparaît sur l'avis de concours.

13.10 Les candidats seront sélectionnés selon l'ordre de priorité établi aux alinéas 13.05 (b), (c) et (d). L'avis de concours doit comporter le titre du poste, une description de l'emploi, le taux de rémunération, la date approximative d'entrée en fonction et les qualifications requises. À l'exception des postes vacants pourvus selon les dispositions des alinéas 13.05 (a) ou (b), l'employeur choisit le candidat en tenant compte des qualifications, de l'expérience, des aptitudes et des compétences

nécessaires pour exécuter le travail. Si plus d'un candidat possède les qualités nécessaires, le candidat ayant le plus d'ancienneté est retenu.

- 13.11 Seul l'employé ayant postulé un emploi pour lequel sa candidature n'a pas été retenue peut présenter un grief relatif à toute décision de l'employeur dans le cadre du concours. Le grief doit être présenté dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où les candidats ont été informés du nom de la personne choisie.
- 13.12 L'employé retenu pour occuper un poste vacant est nommé pour une période initiale d'évaluation. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) mois pour un poste comportant des tâches de surveillance et trois (3) mois pour un poste ne comportant aucune tâche de surveillance. Durant la période d'évaluation, si l'employé ne s'acquitte pas des fonctions et des responsabilités du poste à la satisfaction de l'employeur, ou si l'employé ne désire plus occuper ce poste, il est démis de cet emploi et réaffecté à son ancien poste ou à un poste équivalent.
- 13.13 L'ancienneté continue de s'accumuler durant toute période d'absence ou de mise à pied.
- 13.14 Des listes d'ancienneté distinctes pour les employés à temps plein et à temps partiel sont transmises à l'agent négociateur chaque année. Les listes sont dressées par entité, une liste pour les employés à temps plein et une pour les employés à temps partiel, et comportent le nom complet des employés, leur titre du poste et leur date d'ancienneté.
- 13.15 Dans l'entité, l'employé à temps plein a la préférence sur l'employé à temps partiel, pourvu que le premier ait les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires pour effectuer le travail.
- 13.16 Aux fins du présent article, c'est l'employeur qui décide si l'employé possède les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires, mais il convient de prendre de telles décisions d'une façon objective et non discriminatoire.
- 13.17 Dans la présente convention, le terme « qualifications » signifie la formation, les études, l'expérience ou les équivalences nécessaires pour le poste ou exigées par la législation.

ARTICLE 14 – JOURS FÉRIÉS

- 14.01 Il y a douze (12) jours fériés payés :
- (a) le jour de l'An;
 - (b) le Vendredi saint;

- (c) le lundi de Pâques;
 - (d) la fête de Victoria;
 - (e) la fête du Canada;
 - (f) le Congé civique en août;
 - (g) la fête du Travail;
 - (h) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
 - (i) le jour de l'Action de grâces;
 - (j) le jour du Souvenir;
 - (k) le jour de Noël;
 - (l) le lendemain de Noël;
 - (m) une (1) journée supplémentaire lorsqu'elle sera proclamée congé national par un acte du Parlement.
- 14.02 (a) L'employé à temps plein a droit aux jours fériés payés énumérés au paragraphe 14.01 lorsqu'il travaille le jour prévu à l'horaire qui précède et qui suit le jour férié, à moins que son absence soit due à une maladie ou une blessure personnelle ou une autre raison jugée acceptable par l'employeur;
- (i) lorsqu'il n'est pas en congé autorisé non payé.
- (b) L'employé à temps partiel touche quatre virgule six pour cent (4,60 %) de sa rémunération normale brute à titre de rémunération de jour férié à chaque période de paie. S'il travaille un jour férié, il est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux de rémunération pour les heures travaillées pendant cette journée.
- 14.03 L'employé à temps plein qui doit travailler pendant un jour férié auquel il a droit est rémunéré de la façon suivante, selon le cas :
- (a) au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux normal de rémunération pour les heures travaillées en plus de sa rémunération normale pour la journée;
 - (b) au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux normal de rémunération pour les heures travaillées et pourra prendre un jour de congé rémunéré à un moment qui lui convient ainsi qu'à l'employeur.
- 14.04 Lorsque l'employé à temps plein est tenu de travailler pendant un jour férié auquel il n'a pas droit, il touche une fois et demie (1 ½) son taux normal de rémunération.
- 14.05 Lorsqu'un jour férié tombe une journée qui n'est pas une journée de travail pour l'employé à temps plein, ce dernier peut prendre un congé payé à un autre moment qui lui convient ainsi qu'à l'employeur.

ARTICLE 15 – CONGÉS ANNUELS

15.01 L'employé à temps plein a droit à des congés annuels payés à son taux normal de rémunération pour la période concernée. Les congés annuels sont acquis comme suit :

<u>Service continu à temps plein</u>	<u>Congés</u>
• Dans la 1 ^{re} année	10 jours ouvrables
• Dans la 2 ^e à la 6 ^e année	15 jours ouvrables
• Dans la 7 ^e à la 15 ^e année	20 jours ouvrables
• Dans la 16 ^e et la 17 ^e année	23 jours ouvrables
• Dans la 18 ^e à la 26 ^e année	25 jours ouvrables
• Dans la 27 ^e et la 28 ^e année	27 jours ouvrables
• Après la 28 ^e année	30 jours ouvrables

L'employé à temps plein a le droit de demander des congés annuels en fonction de ses crédits accumulés.

15.02 L'employé qui quitte son emploi a droit de toucher l'indemnité de congé annuel qui lui est due pour toute année complète de service antérieure et l'indemnité de congé annuel pour toute partie de l'année terminée au moment où il cesse d'occuper son emploi, à son taux de rémunération alors en vigueur.

15.03 Le calcul des droits aux congés annuels dépend de la date d'entrée en fonction de l'employé.

15.04 Suivant les besoins opérationnels, l'employeur fera des efforts raisonnables pour permettre à l'employé de prendre des congés annuels au moment qui lui convient, tout en tenant compte de son ancienneté.

15.05 L'employé doit informer l'employeur par écrit au moins un (1) mois à l'avance en ce qui concerne les dates où il compte prendre cinq (5) jours ouvrables ou plus de congé annuel. Les périodes de congé plus courtes peuvent être accordées suivant un avis suffisant.

- 15.06 En règle générale, l'employé ne peut reporter ses crédits de congé annuel d'année en année.
- 15.07 Il est toutefois reconnu que l'employé peut être empêché de prendre ses congés annuels durant la période de congé annuel en raison de maladie, des besoins opérationnels ou d'autres circonstances exceptionnelles. Dans de tels cas, ils peuvent être reportés à la période suivante, sous réserve de l'approbation de l'employeur. Les demandes de report de congé doivent être présentées par écrit.
- 15.08 Lorsqu'un jour férié indiqué au paragraphe 14.01 tombe pendant une période de congé annuel payé de l'employé, ce dernier peut prendre le nombre équivalent de jours de congé payé à la suite de son congé annuel, ou un nombre équivalent de jours de congé annuel à un moment qui lui conviendra ainsi qu'à l'employeur.
- 15.09 L'employeur compte le samedi qui précède le début de la période de congé annuel de l'employé comme le samedi de congé prévu dans cette période de trois (3) semaines. Cette disposition peut être annulée à la demande de l'employé. Suivant les besoins opérationnels, il fera de même pour le dimanche.
- 15.10 L'employé accumule des crédits de congé annuel seulement lorsqu'il touche un salaire. Cependant, les périodes autorisées de congé non payé d'au plus deux (2) semaines peuvent être considérées comme des périodes de travail au titre des congés annuels.
- 15.11 Les droits aux congés annuels payés de l'employé qui compte cinq (5) années complètes de service continu à temps partiel à la BFC North Bay et dont la situation d'emploi passe de temps partiel à temps plein sont calculés en fonction du nombre total d'années complètes de service à titre d'employé à temps partiel et à temps plein. L'employé qui compte moins de cinq (5) années de service continu à temps partiel à la BFC North Bay se verra créditer la moitié ($\frac{1}{2}$) de son service à temps partiel aux fins du calcul de ses congés annuels à titre d'employé à temps plein.
- 15.12 Si l'employé à temps plein tombe malade pendant son congé annuel et présente à son retour au travail un certificat médical couvrant la période de maladie, les jours de congé annuel couverts par le certificat sont convertis en congés de maladie. Les jours de congé perdus à cause de la maladie sont crédités de nouveau à son dossier de congés annuels. Il est entendu que l'employeur déterminera si le certificat médical présenté par l'employé est suffisant. L'employeur n'agira pas de manière arbitraire ou discriminatoire dans l'exercice de ce droit.
- 15.13 L'employé à temps partiel a droit à une indemnité de congé annuel, comme suit :
- Dans la 1^{re} année de service 4 % du revenu annuel brut

- Dans la 2^e à la 6^e année de service 6 % du revenu annuel brut
- Dans la 7^e à la 15^e année de service 8 % du revenu annuel brut
- Dans la 16^e et la 17^e année de service 9,2 % du revenu annuel brut
- Dans la 18^e à la 26^e année de service 10 % du revenu annuel brut
- Dans la 27^e et la 28^e année de service 10,8 % du revenu annuel brut
- À partir de la 28^e année d'emploi 12 % du revenu annuel brut

L'indemnité de congé annuel de l'employé à temps partiel est versée toutes les deux semaines.

15.14 Il est convenu que l'employé à temps plein a la priorité sur l'employé à temps partiel.

15.15 Service antérieur des personnes à charge des membres des Forces armées canadiennes

- (a) Depuis le 1^{er} décembre 2020, si un employé à temps plein qui est une personne à charge d'un membre des Forces armées canadiennes subit une interruption de service uniquement en raison d'une mutation, la totalité de son service antérieur est prise en compte aux fins du calcul des congés annuels définis dans la convention.
- (b) Depuis le 1^{er} décembre 2020, tout crédit de congé annuel est appliqué à son futur droit aux congés annuels définis dans la convention.
- (c) Rétroactivité : seuls les employés en poste au sein de l'unité de négociation le 14 décembre 2023 et qui sont admissibles se verront créditer leur droit aux congés annuels pour le temps qui n'était pas pris en compte auparavant.

15.16 Sous réserve des besoins opérationnels, le congé annuel peut être pris par tranches d'une heure; une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.

ARTICLE 16 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

16.01 Congé de maladie

- (a) L'employé à temps plein qui est médicalement incapable de travailler ou inapte au travail en raison d'une maladie ou d'une blessure non liée au travail a droit, dès son premier jour d'emploi, à un maximum de dix-sept (17) semaines consécutives de congé de maladie à plein salaire.
- (b) L'employé à temps plein doit communiquer avec son gestionnaire avant son heure normale d'arrivée le premier jour d'absence pour l'informer de son absence et de la date prévue de son retour au travail.

- (c) Lorsque l'employé à temps plein prévoit que son absence sera de plus de cinq (5) jours ouvrables consécutifs, il doit répondre aux exigences du programme de soutien au retour au travail.
- (d) Lorsque l'employé à temps plein est admissible à des prestations de remplacement du revenu d'une tierce source (p. ex. une assurance automobile provinciale ou privée, une indemnisation des accidents du travail, une indemnisation des victimes d'actes criminels, etc.) pendant son congé de maladie, il doit :
 - (i) informer l'employeur de cette possibilité et faire une demande pour ces prestations de remplacement du revenu,
 - (ii) aviser l'employeur s'il touche des prestations de remplacement du revenu d'une tierce source pendant son congé de maladie afin que ses prestations de congé de maladie soient compensées/réduites en conséquence.
- (e) Les gestionnaires et les employés à temps plein peuvent consulter la politique sur le retour au travail en vigueur, que l'employeur peut modifier en tout temps, et la politique sur les mesures d'adaptation au travail pour obtenir de plus amples renseignements à propos des absences causées par une maladie ou une blessure non liée au travail.
- (f) L'employé à temps plein en congé non payé (y compris le congé de grossesse ou le congé parental) n'est pas admissible au congé de maladie payé.

16.02 Rétablissement du congé de maladie

- (a) L'employé à temps plein qui a pris :
 - (i) un congé non payé approuvé a droit aux prestations intégrales de congé de maladie lorsqu'il retourne à un emploi régulier à temps plein (c'est-à-dire toutes les fonctions et toutes les heures) pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs;
 - (ii) moins de dix-sept (17) semaines de congé de maladie pour une maladie ou une blessure a droit aux prestations intégrales de congé de maladie payé quatorze (14) jours ouvrables consécutifs après un retour à un emploi régulier à temps plein (c'est-à-dire toutes les fonctions et toutes les heures) suivant le congé de maladie s'il s'agit de la même maladie ou blessure, ou après cinq (5) jours ouvrables consécutifs s'il s'agit d'une nouvelle maladie ou blessure;

- (iii) dix-sept (17) semaines de congé de maladie pour une maladie ou une blessure a droit aux prestations intégrales de congé de maladie payé dix-sept (17) semaines consécutives après un retour à un emploi régulier à temps plein (c'est-à-dire toutes les fonctions et toutes les heures) suivant le congé de maladie ou d'invalidité de longue durée (ILD) s'il s'agit de la même maladie ou blessure, ou après cinq (5) jours ouvrables consécutifs s'il s'agit d'une nouvelle maladie ou blessure.

16.03 (a) Invalidité de longue durée

- (i) Si l'employé à temps plein a épuisé ses congés de maladie en vertu du paragraphe 16.01 et demeure médicalement incapable de travailler en raison de la même maladie ou blessure, il peut être admissible aux prestations d'ILD à condition qu'il satisfasse aux critères d'admissibilité du régime d'ILD.
 - (ii) L'employé continue d'accumuler du service et de l'ancienneté pendant les périodes d'absence approuvée pour ILD.
 - (iii) L'accumulation des congés annuels est suspendue pendant que l'employé est en congé d'ILD. Elle est réactivée lorsque l'employé à temps plein termine son programme de retour au travail progressif et reprend un emploi régulier à temps plein (c'est-à-dire toutes les fonctions et toutes les heures).
 - (iv) Le solde des congés annuels accumulés peut être payé, à la demande de l'employé à temps plein, à la fin de la période de congé de maladie ou pendant la période d'ILD. L'employeur peut également procéder au paiement des congés annuels s'il est peu probable que l'employé à temps plein revienne au travail.
 - (v) L'employé à temps plein ne peut prendre des jours de congé annuel afin de retarder le début de ses prestations d'ILD.
- (b) L'employé à temps partiel qui a terminé son stage probatoire peut obtenir un maximum de seize (16) heures de congé de maladie payé par année financière.

16.04 Congé de grossesse non payé

Aux fins de clarté, le congé de grossesse ne s'applique qu'à la personne qui donne naissance à l'enfant.

- (a) La personne a droit à un congé non payé dans les circonstances suivantes :

- (i) la personne qui fournit à l'employeur un certificat d'un fournisseur de soins de santé qualifié attestant qu'elle est enceinte a droit à un congé d'au plus dix-sept (17) semaines commençant au plus tôt douze (12) semaines avant la date présumée de son accouchement et se terminant au plus tard dix-sept (17) semaines après le jour de son accouchement;
- (b) la fin du congé de grossesse peut être repoussée dans des circonstances uniques comme l'hospitalisation du bébé. La personne doit consulter le régime d'assurance-emploi du Canada pour obtenir de plus amples renseignements sur l'admissibilité et informer le bureau des ressources humaines si elle est approuvée pour un autre type de congé en vertu du régime d'assurance-emploi.

16.05 Indemnité de grossesse

- (a) La personne à qui on a accordé un congé de grossesse recevra une indemnité de grossesse, à condition qu'elle satisfasse aux conditions d'admissibilité suivantes :
 - (i) elle a travaillé pendant une période continue de six (6) mois avant le début de son congé de grossesse;
 - (ii) après son congé de grossesse et/ou son congé parental, elle doit se présenter au travail durant une période égale à la durée de son congé de grossesse, à moins que l'employeur consente à ce que cette date soit modifiée ou qu'elle ait droit à un autre congé en vertu de la présente convention.
- (b) La personne qui répond aux exigences définies à l'alinéa 16.05 (a) ci-dessus recevra une indemnité de grossesse calculée en fonction de la moyenne de ses gains normaux au cours d'une période de deux (2) semaines :
 - (i) lorsqu'elle est tenue d'attendre avant de recevoir sa prestation de grossesse, elle est admissible à une indemnité équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire brut;
 - (ii) chaque semaine qu'elle reçoit une prestation de grossesse en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, elle est admissible à recevoir la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire brut et sa prestation de grossesse;
 - (iii) lorsqu'elle a reçu quinze (15) semaines complètes de prestation de grossesse en (ii) ci-dessus et qu'elle demeure en congé de grossesse non payé, elle est admissible à l'indemnité de grossesse équivalant à

quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire brut pendant les semaines supplémentaires.

- (c) Si la personne touche l'indemnité de grossesse, mais ne peut pas retourner au travail pendant une période égale à la période durant laquelle elle a touché l'indemnité de grossesse, elle devra rembourser à l'employeur un pourcentage de l'indemnité calculé au prorata du nombre de semaines pendant lesquelles elle aura travaillé après son retour.
- (d) Si la personne a déménagé dans une autre localité en raison de la mutation de son conjoint ou sa conjointe, elle ne sera pas redevable à l'employeur du montant de l'indemnité de grossesse.

16.06 Congé parental et congé d'adoption non payé

- (a) L'employée ou l'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde de son nouveau-né ou qui adopte un enfant a droit à un congé non payé comme suit, selon le cas :
 - (i) une période unique d'au plus trente-sept (37) semaines consécutives dans la période de cinquante-deux (52) semaines;
 - (ii) une période unique d'au plus soixante-trois (63) semaines consécutives dans la période de soixante-dix-huit (78) semaines.
- (b) Le congé peut commencer, selon le cas, au choix de l'employé :
 - (i) dans le cas de la personne qui donne naissance à l'enfant : à la fin d'un congé de grossesse ou le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où elle en obtient la garde;
 - (ii) dans le cas de la conjointe ou du conjoint dont le nom apparaît sur le certificat de naissance : à la fin du congé de grossesse de la personne qui a donné naissance à l'enfant;
 - (iii) dans le cas de conjoints adoptifs : le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où ils en obtiennent la garde.
- (c) La période totale de congé parental ou de congé d'adoption que deux (2) employés du PFPN, FC peuvent prendre ne dépassera pas soixante-trois (63) semaines.
- (d) L'employée ou l'employé doit donner à l'employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines l'informant de son intention de prendre un congé

parental ou un congé d'adoption et de tout changement de la durée du congé qu'il a l'intention de prendre.

16.06 Congé de grossesse, congé parental et congé d'adoption

- (a) Lorsque l'employée ou l'employé fait une demande de congé de grossesse, de congé parental ou de congé d'adoption non payé, elle ou il doit aussi informer l'employeur de son choix relatif aux régimes de retraite et d'assurances collectives. Si elle ou il choisit de conserver sa couverture d'assurances collectives et de continuer de participer au régime de retraite pendant l'un ou l'autre de ces congés, les dispositions nécessaires seront prises pour qu'elle ou il verse les primes et cotisations requises. Dans ce cas, l'employeur continuera alors de payer sa part des primes et des cotisations.
- (b) L'employée ou l'employé n'accumulera aucun service ouvrant droit à pension pour les périodes pendant lesquelles elle ou il n'aura pas cotisé au régime de retraite.
- (c) L'employée ou l'employé qui revient d'un congé de grossesse, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption sera réintégré dans le poste occupé avant le congé ou dans un poste comparable au même endroit, avec au moins le même salaire et les mêmes avantages sociaux, à moins que toutes les parties concernées aient accepté un autre arrangement. Si, pendant le congé, la rémunération et les avantages sociaux du groupe de l'employée ou l'employé changent, elle ou il a droit, à son retour de congé, à la même rémunération et aux mêmes avantages sociaux que si elle ou il avait travaillé lorsque le changement a eu lieu.
- (d) L'employée ou l'employé continue d'accumuler du service et de l'ancienneté pendant le congé de grossesse, le congé parental et le congé d'adoption.

16.07 Congé de décès

- (a) L'employé peut prendre cinq (5) jours de congé payé immédiatement après le décès d'un membre de sa famille immédiate, et un (1) jour de congé payé s'il s'agit du décès d'un parent éloigné. De plus, il pourrait obtenir jusqu'à deux (2) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès. Le congé de décès dont il est question dans le présent alinéa est pris sans interruption, à moins que l'employeur en ait convenu autrement par écrit.
- (b) Aux fins de la présente convention, la famille immédiate se définit comme suit : un frère ou une sœur, la mère ou le père, les parents de la conjointe ou du conjoint, le conjoint ou la conjointe (ou le conjoint ou la conjointe de fait qui demeure avec l'employé), le fils ou la fille (y compris les enfants du conjoint ou de la conjointe, les enfants en famille d'accueil ou les enfants en

tutelle de l'employé), les grands-parents et les petits-enfants. Par ailleurs, l'expression parent éloigné désigne l'oncle ou la tante, le beau-frère ou la belle-sœur, les grands-parents du conjoint ou de la conjointe et tout autre parent avec qui l'employé demeure en permanence.

- (c) Si les périodes prévues ci-dessus comportent un (1) ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, un dimanche ou un jour de repos), l'employé ne peut demander un congé que pour le nombre réel de jours ouvrables pendant lesquels il a dû s'absenter.
- (d) Si l'enterrement n'a pas lieu le même jour que les funérailles, l'employé peut utiliser l'un des jours de congé de décès payé pour la date de l'enterrement.
- (e) Les parties reconnaissent que les circonstances qui nécessitent un congé de décès dépendent de la situation personnelle de l'employé. Sur demande, compte tenu des circonstances particulières, l'employeur peut accorder un congé payé excédant le nombre de jours prévu à l'alinéa 16.07 (a) et/ou d'une manière qui diffère des dispositions énoncées à l'alinéa 16,07 (a).
- (f) Lorsque l'employé est informé pendant son quart de travail qu'un des membres de la famille énumérés ci-dessus vient de décéder, il peut prendre congé, avec rémunération, pour le reste de son quart sans que ce quart soit considéré comme le premier jour du congé de deuil rémunéré.
- (g) L'employeur reconnaît que les familles peuvent prendre différentes formes en raison de divers facteurs, comme les normes culturelles ou les circonstances personnelles. Il reconnaît de plus que les relations nouées selon de telles normes ou circonstances sont précieuses pour l'employé. Il convient donc d'examiner sérieusement les demandes de congé de décès lorsque des traditions culturelles ou d'autres circonstances créent des relations familiales importantes qui ne sont pas susmentionnées. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.

16.08 Fonctions de juré

L'employeur accepte de verser à l'employé qui reçoit une assignation comme membre d'un jury la différence, le cas échéant, entre la somme versée aux jurés et la rémunération qu'il aurait touchée s'il avait travaillé pendant cette période. Cette disposition ne vaut pas si l'employé, dispensé de ses fonctions de juré pour le reste d'une ou de plusieurs journées, ne retourne pas au travail ou s'il remplit ses fonctions un jour de repos habituel. L'employé doit informer l'employeur dès qu'il est convoqué comme juré.

16.09 Congé payé pour comparution

Si l'employé est obligé d'assister, sur assignation, comme témoin à une procédure qui a lieu, selon le cas :

- (a) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour, ou devant un jury d'accusation;
- (b) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
- (c) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
- (d) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités autorisés par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui;
- (e) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux; l'employeur accepte de combler l'écart, le cas échéant, entre l'indemnité de témoin et le montant que l'employé aurait touché s'il avait travaillé le jour où il a dû comparaître comme témoin. Cette disposition ne vaut pas si l'employé, dispensé de ses fonctions de témoin pour le reste d'une ou de plusieurs journées, ne retourne pas au travail ou s'il remplit ces fonctions un jour de repos habituel. L'employé doit informer son employeur dès qu'il est convoqué comme témoin.

16.10 Congé de naissance ou d'adoption

- (a) L'employé à temps partiel peut obtenir un (1) jour de congé payé pour répondre aux besoins directement liés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- (b) Ce congé pourra être pris le jour même de l'adoption ou de la naissance, ou le jour suivant, au choix de l'employé.

16.13 Congé non payé

- (a) L'employé peut obtenir un congé non payé après avoir obtenu à l'avance l'autorisation écrite de l'employeur, qui ne peut refuser une telle demande sans motif valable. L'employé qui demande un congé non payé doit d'abord épuiser ses crédits de congé annuel. Aucun congé ne peut être approuvé pour plus de douze (12) mois.
- (b) Une demande de congé peut être prolongée pour une durée maximale de six (6) mois, à la discrétion du gestionnaire autorisé, et ne sera pas refusée sans motif valable, sous réserve des besoins opérationnels.

- (c) Lorsque l'employé a pris la totalité du congé non payé prévu dans le présent paragraphe, il doit retourner au travail pendant douze (12) mois consécutifs avant de pouvoir bénéficier d'un autre congé non payé. L'employeur n'accordera un congé non payé à l'employé que si celui-ci a utilisé tous ses congés annuels acquis et ses congés compensatoires accumulés.
- (d) L'employé en congé non payé de plus de deux (2) semaines peut conserver sa couverture d'assurances collectives et continuer de participer au régime de retraite à condition de payer sa part des primes et des cotisations ainsi que celle de l'employeur. Le choix que fait l'employé de conserver ou de suspendre ses assurances collectives et/ou de continuer de participer ou non au régime de retraite pendant la durée du congé est irrévocable et exécutoire. Il ne peut être changé après le début du congé.
- (e) L'employé n'accumulera aucun service ouvrant droit à pension pour les périodes de congé non payé pendant lesquelles il n'aura pas cotisé au régime de retraite.
- (f) L'employé qui revient d'un congé non payé peut reprendre le poste qu'il occupait avant son départ en congé à condition que le poste soit disponible. S'il ne l'est pas, l'employeur peut lui donner un poste semblable pour lequel il est qualifié.

16.14 Congé pour service militaire

- (a) L'employé peut obtenir un congé non payé pendant la période où, à titre de réserviste, il doit s'absenter de son poste pour un entraînement annuel, pour participer à des défilés militaires essentiels, pour servir dans le cadre de la déclaration d'un sinistre conformément à l'article 34 de la *Loi sur la défense nationale*, pour servir avec son unité afin de combattre une urgence locale comme une inondation ou un incendie qui n'a pas été déclaré un sinistre, pour servir ou pour participer à un entraînement de réserve conformément à l'article 33 de la *Loi sur la défense nationale*, ou pour prendre un cours prescrit aux fins de qualification pour un grade plus élevé.
- (b) La durée du service continue de s'accumuler pendant les congés pour service militaire d'au plus douze (12) mois.
- (c) L'employé peut conserver sa couverture d'assurances collectives jusqu'à douze (12) mois pendant son congé pour service militaire à condition de payer sa part des primes; l'employeur continuera de payer sa part des primes. L'employé reprendra son poste et touchera le taux de rémunération en vigueur au moment de l'expiration du congé.

16.15 Congé pour obligations familiales

L'employeur accorde jusqu'à cinq (5) jours de congé payé pour obligations familiales à l'employé à temps plein et jusqu'à vingt-cinq (25) heures de congé payé à l'employé à temps partiel par année financière, qui peuvent être utilisés dans n'importe quelle combinaison pour les raisons suivantes :

- (a) pour accompagner un membre de sa famille à charge à des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ou pour se rendre à des rendez-vous avec des personnes compétentes d'un établissement scolaire ou d'une agence d'adoption. L'employé doit déployer des efforts raisonnables pour planifier les rendez-vous des membres de sa famille chez le médecin ou le dentiste de façon à s'absenter le moins possible de son travail. L'employé qui demande ce congé doit faire part de son rendez-vous à son surveillant le plus à l'avance possible;
- (b) pour prodiguer temporairement des soins à un membre malade de la famille immédiate de l'employé;
- (c) pour les besoins directement liés à la naissance de l'enfant de l'employé. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris des journées différentes;
- (d) pour les besoins directement liés à l'adoption de l'enfant de l'employé. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris des journées différentes;
- (e) pour assister à des activités scolaires si le surveillant en a été informé le plus tôt possible;
- (f) pour prendre soin de l'enfant de l'employé s'il y a une fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;
- (g) pour se rendre à un rendez-vous avec un représentant juridique ou parajuridique ou un représentant financier si le surveillant en a été informé le plus tôt possible;
- (h) pour s'occuper de situations urgentes indépendantes de la volonté de l'employé;
- (i) pour participer à la recherche d'un logement en lien avec une réinstallation, une affectation ou une mutation dans une autre région géographique;
- (j) Le nombre total de jours de congé payé qui sera accordé pendant une année financière en vertu des paragraphes ci-dessus ne dépassera pas cinq (5) jours

ouvrables pour l'employé à temps plein et vingt-cinq (25) heures pour l'employé à temps partiel.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille se définit comme suit : la conjointe ou le conjoint (incluant la conjointe ou le conjoint de fait qui réside avec l'employé), les enfants à charge, les petits-enfants et tout membre de la famille qui réside en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé réside en permanence.

L'employé peut prendre un congé pour obligations familiales en tranche d'une demi-journée.

- 16.16 Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'employeur et d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé obtient, chaque année financière, une période unique de congé payé égale à sa journée de travail normale prévue pour des raisons de nature personnelle.

Le congé sera prévu à un moment qui convient tant à l'employé qu'à l'employeur.

- 16.17 Congé pour les personnes enceintes
Pour chaque rendez-vous chez le médecin, une personne enceinte aura droit à trois virgule soixante-quinze (3,75) heures de congé payé.

- 16.18 Congé de compassion
À condition d'avoir fourni la confirmation qu'il a présenté une demande de prestations de soignant en vertu du Régime d'assurance-emploi et qu'il y est admissible, l'employé à temps plein ou à temps partiel est admissible à un congé de compassion non payé d'au plus six (6) mois.

S'il décide de conserver sa couverture d'assurances collectives et de continuer de participer au régime de retraite pendant son congé et qu'il paie sa part des primes et des cotisations, l'employeur continuera alors de payer la sienne.

- 16.19 Congé non payé pour la réinstallation du conjoint
L'employé à temps plein ou à temps partiel dont le conjoint est réinstallé, affecté ou muté dans une autre région géographique pour des raisons professionnelles peut se voir accorder un congé non payé pour réinstallation d'une durée maximale de douze (12) mois, à condition qu'il respecte les conditions d'admissibilité suivantes :
- (a) dans la mesure du possible, l'employé doit soumettre une demande écrite de congé pour réinstallation à son gestionnaire au moins quatre (4) semaines à l'avance;

- (b) l'employé doit fournir une preuve de la réinstallation, de l'affectation ou de la mutation de son conjoint;
- (c) l'employé doit confirmer au préalable par écrit qu'il renonce volontairement à ses droits liés à son poste d'attache à compter du premier jour de son congé pour réinstallation, ce qui permet de pourvoir immédiatement ce poste en permanence;
- (d) l'employé doit confirmer par écrit à l'avance que, s'il n'obtient pas un autre emploi au sein du PFNP, FC dans la nouvelle localité pendant son congé, il sera réputé avoir volontairement démissionné de son emploi à compter du dernier jour de son congé pour réinstallation;
- (e) l'employé doit s'assurer que son ancien lieu de travail a en main ses coordonnées actuelles;
- (f) L'employé peut conserver sa couverture d'assurances collectives et continuer de participer au régime de retraite à condition de payer sa part des primes et des cotisations ainsi que celle de l'employeur. Lorsqu'il soumet sa demande de congé pour réinstallation, l'employé doit aussi informer l'employeur par écrit de ses choix concernant les régimes de retraite et d'assurances collectives.

L'employé conserve la durée de son service, mais n'en accumule pas pendant cette période de congé.

Si l'employé reçoit une offre d'emploi dans sa nouvelle localité ou retourne dans sa localité d'origine et est réembauché pendant la période de congé de douze (12) mois, sa réembauche sera traitée comme du service continu et son congé pour réinstallation se terminera automatiquement le jour précédant son entrée en fonction dans son nouveau poste.

16.20 Congé pour violence familiale

- (a) Les parties reconnaissent que l'employé peut être victime de violence familiale dans sa vie personnelle et que celle-ci peut avoir des répercussions sur son assiduité au travail.
- (b) Sur demande présentée à son gestionnaire des ressources humaines, l'employé victime de violence familiale, ou qui est le parent ou le tuteur d'un enfant qui est victime de violence familiale, se voit accorder un congé payé pour violence familiale afin qu'il puisse, selon le cas :
 - (i) obtenir des soins et du soutien pour lui-même ou pour son enfant suivant une blessure physique ou psychologique;

- (ii) faire appel à un organisme d'aide aux victimes de violence familiale;
 - (iii) obtenir des services de counseling;
 - (iv) déménager de façon temporaire ou permanente;
 - (v) obtenir de l'aide juridique ou policière;
 - (vi) se préparer en vue d'une procédure judiciaire (civile ou criminelle).
- (c) Ce congé payé sera d'au plus cinq (5) quarts de travail au cours d'une année financière, à un moment qui convient à l'employé.
- (d) Dans les quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé, l'employeur peut demander à ce dernier, par écrit, par l'entremise du gestionnaire des ressources humaines, des documents justifiant le congé. L'employé ne doit les fournir que s'il lui est raisonnablement possible de les obtenir.
- (e) L'employeur convient que l'employé ne fera pas l'objet de mesures négatives si son assiduité ou son rendement au travail diminue en raison de violence familiale.
- (f) À la demande de l'employé et en collaboration avec lui, l'employeur établira un plan afin d'assurer la sécurité de ce dernier dans le milieu de travail.
- (g) Tout renseignement personnel concernant un cas de violence familiale sera traité de manière strictement confidentielle, conformément à la législation applicable, et ne sera pas divulgué à une autre partie sans l'accord écrit explicite de l'employé. Aucun renseignement sur la violence familiale ne sera conservé dans le dossier personnel de l'employé sans l'accord écrit explicite de ce dernier.

ARTICLE 17 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 17.01 Toutes les procédures de règlement des griefs visent à entretenir de bons rapports entre les employés, le syndicat et l'employeur, à tous les niveaux, et ce, en fournissant une méthode pour résoudre les plaintes rapidement et équitablement.
- 17.02 La procédure de règlement des griefs permet à l'employé de présenter des plaintes officielles ou verbales. Les gestionnaires sont à la disposition de quiconque désire les consulter en privé pour discuter d'une plainte ou d'un grief. On encourage

l'employé qui désire présenter un grief officiel à d'abord faire une plainte verbale dont il discutera avec le gestionnaire compétent, soit en privé, soit en présence de son délégué ou représentant syndical. Si l'employé n'est pas satisfait du résultat de ces discussions, il peut alors déposer un grief officiel.

- 17.03 La procédure de règlement des griefs compte trois (3) paliers. L'employeur désignera les représentants supérieurs qui doivent répondre au premier, au deuxième et au troisième paliers de la procédure et il informera le syndicat de leur nom, leur titre et leur adresse. L'employeur communiquera ces renseignements aux employés au moyen d'avis affichés sur le tableau d'affichage du syndicat.
- 17.04 Sous réserve de la partie II de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses modifications et conformément à ses dispositions, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale, ou par toute affaire touchant ses conditions d'emploi autre qu'une affaire qui découle du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 17.10, compte tenu des réserves suivantes :
- (a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter la plainte en particulier, cette procédure doit être suivie;
 - (b) si le grief a trait à l'interprétation ou l'application de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de le présenter, à moins qu'il en ait obtenu l'approbation du syndicat et qu'il se fasse représenter par lui.
- 17.05 Sous réserve de la partie II de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses modifications et conformément à ses dispositions, le syndicat peut présenter un grief collectif au nom d'un groupe d'employés qui se considèrent lésés par l'interprétation ou l'application de la présente convention ou d'une décision arbitrale (commune à ces employés), autre qu'une affaire qui découle du processus de classification, de la façon prescrite dans cet article, sauf s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi, autre que la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter la plainte en particulier; dans ce cas, une telle procédure doit être suivie.
- 17.06 Un employé ou le syndicat au nom d'un groupe d'employés ne peut déposer un grief relativement à une mesure, à une directive ou encore à un règlement sanctionné au nom du gouvernement du Canada et concernant la sûreté ou la sécurité du Canada.

- 17.07 Au moment de présenter un grief à quelque palier que ce soit, l'employé, ou le syndicat au nom d'un groupe d'employés, doit se servir du formulaire de présentation des griefs des FNP. Cependant, on ne pourra juger qu'un grief est invalide simplement parce qu'il n'a pas été présenté au moyen de ce formulaire ou parce que la présentation comporte des irrégularités. On peut se procurer le formulaire en question auprès du bureau des ressources humaines des FNP.
- 17.08 L'employé a le droit de se faire représenter par son délégué ou représentant syndical à l'un ou l'autre des paliers de la procédure, tant au stade des discussions officielles (plainte verbale) qu'à celui du grief présenté officiellement par écrit.
- 17.09 À la demande d'un employé ou d'un groupe d'employés qui a déposé un grief, le délégué ou représentant syndical a le droit de consulter le gestionnaire des ressources humaines ou un membre de l'équipe des relations de travail et de l'emploi, à quelque palier que ce soit de la procédure. La demande de consultation peut se faire verbalement à tous les paliers, sauf au dernier.
- 17.10 L'employé, ou le syndicat au nom d'un groupe d'employés, qui désire présenter un grief doit le faire :

- (a) au premier palier de la procédure de règlement des griefs, si son grief ne concerne pas une mesure disciplinaire entraînant le congédiement de l'employé;
- (b) au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, si son grief concerne une mesure disciplinaire entraînant un congédiement de l'employé.

Il est possible de sauter n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs, excepté le dernier, moyennant le consentement mutuel de l'employeur, de l'employé ou du groupe d'employés et du délégué ou représentant syndical.

- 17.11 L'employé doit présenter son grief individuel ou collectif :
- (a) si le grief ne concerne pas une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, au plus tard le vingtième (20^e) jour;
 - (b) si le grief concerne une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour;

qui suit la date où il est notifié, verbalement ou par écrit, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou, s'il n'est pas notifié, qui suit la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.

- 17.12 Si l'employé, ou le syndicat au nom d'un groupe d'employés, est insatisfait de la réponse qu'il a obtenue au premier ou au deuxième palier de la procédure de règlement et désire porter son grief au dernier palier, il doit le faire dans les dix (10) jours suivant la date à laquelle l'employeur lui a fait part de sa réponse par écrit.
- 17.13 Si l'employé, ou le syndicat au nom d'un groupe d'employés, ne reçoit pas de réponse dans les quinze (15) jours qui suivent la date à laquelle il a présenté son grief, il est autorisé à le présenter au palier suivant de la procédure.
- 17.14 L'employeur répond normalement au grief d'un employé ou d'un groupe d'employés présenté au premier et au deuxième paliers de la procédure dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation du grief, et dans les vingt-cinq (25) jours suivant la date de présentation, s'il s'agit du dernier palier de la procédure.
- 17.15 Les délais précisés dans la procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés, si l'employeur, le plaignant et le délégué ou représentant syndical y consentent mutuellement.
- 17.16 Lorsqu'on termine la période pendant laquelle une mesure doit être prise dans le cadre de la procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés sont exclus.
- 17.17 L'employé, ou le syndicat au nom d'un groupe d'employés, peut renoncer à son grief à quelque moment que ce soit au cours de la procédure par avis écrit adressé à la personne désignée pour recevoir son grief au premier palier et y répondre au nom de l'employeur.
- 17.18 L'employé, ou le syndicat au nom d'un groupe d'employés, qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief à moins que, selon l'employeur, il lui ait été impossible de respecter les délais prescrits.
- 17.19 Dans les cas où l'employé, ou le syndicat au nom d'un groupe d'employés, a présenté un grief à l'un ou l'autre des paliers de la procédure, y compris le dernier, au sujet d'une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une sanction pécuniaire et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le soumettre à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi* et du *Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de leurs modifications.
- 17.20 Lorsqu'un grief qui peut être soumis à l'arbitrage par l'employé porte sur une interprétation ou une application à son égard ou d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale, il ne peut le soumettre à l'arbitrage que si le syndicat de l'unité de négociation à laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale signifie selon les modalités prescrites :

- (a) son approbation de la soumission du grief à l'arbitrage;
- (b) son accord de représenter l'employé dans la procédure d'arbitrage.

17.21 Le syndicat peut soumettre à l'arbitrage un grief collectif qui a été présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et qui n'a pas été réglé à sa satisfaction.

ARTICLE 18 – RÉMUNÉRATION

18.01 L'employé est rémunéré pour services rendus au taux de rémunération précisé à l'annexe A. L'employé à temps partiel qui devient employé à temps plein dans un poste de même niveau conserve son taux de rémunération en vigueur. L'employé retenu dans le cadre d'un concours pour un poste de classification supérieure touche le taux de rémunération correspondant à la durée de son service, jusqu'à concurrence de douze (12) mois.

- (a) L'employé qui accepte un poste de l'unité de négociation dont l'échelle salariale est la même ou inférieure à son poste d'attache antérieur et qui compte du service continu antérieur auprès de l'employeur est placé à l'échelon de l'échelle salariale correspondant à la durée de son service auprès de l'employeur.
- (b) L'employé qui accepte un poste de l'unité de négociation dont l'échelle salariale est la même ou inférieure à son poste d'attache antérieur et qui compte du service antérieur discontinu au cours des cinq (5) années précédant la date de son entrée en fonction au sein de l'unité de négociation se verra créditer cinquante pour cent (50 %) de ce service aux fins de son placement dans l'échelle salariale.

18.02 Le taux de rémunération de l'employé ne sera pas inférieur au salaire minimum fédéral ou provincial de l'Ontario, soit le plus élevé des deux.

18.03 Nomination intérimaire

- (a) Lorsque l'employeur nomme un employé par intérim, par écrit, à un poste de catégorie I d'une classification supérieure au sein de l'unité de négociation, l'employé demeure membre de l'unité de négociation, et sa situation et ses conditions d'emploi, à l'exception de sa rémunération, demeurent inchangées. Pendant la durée de sa nomination intérimaire, l'employé touche un taux de rémunération de l'échelle salariale du poste intérimaire donnant lieu à une augmentation salariale d'au moins dix pour cent (10 %)

ou le taux du dernier échelon de cette échelle salariale si l'augmentation résultante est inférieure à dix pour cent (10 %).

- (b) Lorsque l'employeur nomme un employé par intérim, par écrit, à un poste de catégorie I d'une classification supérieure à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période de moins de trente (30) jours consécutifs, l'employé demeure membre de l'unité de négociation, et sa situation et ses conditions d'emploi, à l'exception de sa rémunération, demeurent inchangées. Pendant la durée de sa nomination intérimaire, l'employé touche un taux de rémunération de l'échelle salariale du poste intérimaire donnant lieu à une augmentation salariale d'au moins dix pour cent (10 %) ou le taux du dernier échelon de cette échelle salariale si l'augmentation résultante est inférieure à dix pour cent (10 %).
- (c) Lorsque l'employeur nomme un employé par intérim, par écrit, à un poste de catégorie I d'une classification supérieure à l'extérieur de l'unité de négociation pour une période de trente (30) jours consécutifs ou plus, l'employé cesse d'être membre de l'unité de négociation pendant la durée de la nomination intérimaire, et sa situation et ses conditions d'emploi sont celles du poste intérimaire. Pendant la durée de sa nomination intérimaire, l'employé touche un taux de rémunération de l'échelle salariale du poste intérimaire donnant lieu à une augmentation salariale d'au moins dix pour cent (10 %) ou le taux du dernier échelon de cette échelle salariale si l'augmentation résultante est inférieure à dix pour cent (10 %).
- (d) Lorsque l'employeur nomme un employé par intérim, par écrit, à un poste de catégorie II pour une période de moins de trente (30) jours consécutifs, l'employé demeure membre de l'unité de négociation, et sa situation et ses conditions d'emploi, à l'exception de sa rémunération, demeurent inchangées. Pendant la période de la nomination intérimaire, l'employé touche le minimum de l'échelle salariale du poste de catégorie II ou la rémunération de son poste d'attache plus cinq pour cent (5 %) du maximum de l'échelle salariale du poste de catégorie II, sans dépasser le maximum de l'échelle salariale, soit le plus élevé des deux.
- (e) Lorsque l'employeur nomme un employé par intérim, par écrit, à un poste de catégorie II pour une période de trente (30) jours consécutifs ou plus, l'employé cesse d'être membre de l'unité de négociation pendant la durée de la nomination intérimaire, et sa situation et ses conditions d'emploi sont celles du poste intérimaire. Dès le premier jour de la nomination intérimaire, l'employé touche le minimum de l'échelle salariale du poste de catégorie II ou la rémunération de son poste d'attache plus cinq pour cent (5 %) du maximum de l'échelle salariale du poste de catégorie II, sans dépasser le maximum de l'échelle salariale, soit le plus élevé des deux. À la fin de la

période de nomination intérimaire, la situation et les conditions d'emploi de l'employé, y compris sa rémunération, redeviennent celles de son poste d'attache.

- 18.04 La rémunération versée en vertu des dispositions des articles 12 (Heures supplémentaires), 14 (Jours fériés) et 11 (Heures de travail), ne doit pas être cumulative, c'est-à-dire que l'employé ne doit toucher qu'une forme de rémunération pour un service donné. Celle-ci sera toutefois au taux admissible le plus élevé pour le service en question.

ARTICLE 19 – CONSULTATION

- 19.01 L'employeur et l'agent négociateur reconnaissent que la consultation et la communication sur les questions d'intérêt commun, qui sont hors de la portée de la convention collective, doivent favoriser des rapports constructifs et harmonieux entre eux.
- 19.02 Il est convenu que les aspects suivants feront l'objet de consultations à l'échelle nationale :
- (a) l'assurance vie collective;
 - (b) l'assurance vie facultative;
 - (c) l'assurance de soins de santé collective;
 - (d) l'assurance invalidité de longue durée;
 - (e) le régime de retraite collectif;
 - (f) l'assurance de soins dentaires.
- 19.03 L'employeur convient que les avantages sociaux énumérés au paragraphe 19.02 ne seront pas réduits à la suite de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 20 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

- 20.01 Si l'employeur prend une mesure disciplinaire relativement au comportement d'un employé et qu'il en verse le rapport dans le dossier permanent de ce dernier, il doit lui en remettre une copie. À moins que l'employé n'en décide autrement, un délégué syndical sera présent aux audiences disciplinaires.
- 20.02 Si des mesures disciplinaires ont été prises à l'égard d'un employé pour des raisons autres qu'un ou plusieurs incidents de harcèlement et qu'un rapport à cet effet a été versé au dossier de l'employé, ce rapport sera détruit dix-huit (18) mois après l'application desdites mesures disciplinaires, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée pendant cette période. Un document ou une

déclaration écrite portant sur une mesure disciplinaire prise en réponse à un ou plusieurs incidents de harcèlement demeurera au dossier de l'employé pendant vingt-quatre (24) mois.

- 20.03 Puisque les rapports annuels d'évaluation du rendement ne constituent pas des documents disciplinaires, ils ne sont pas assujettis aux dispositions du présent article. Une copie du rapport annuel d'évaluation du rendement est remise à chaque employé qui en fait la demande.
- 20.04 Au moment de l'embauche, l'employé reçoit une description de travail détaillée.
- 20.05 L'employé qui présente une demande écrite à l'employeur vingt-quatre (24) heures à l'avance peut consulter son dossier personnel, et ce, une fois par année.

ARTICLE 21 – CRÉATION D'UN NOUVEL EMPLOI

- 21.01 Lorsque l'employeur crée au sein de l'unité de négociation un emploi dont les fonctions et le taux de rémunération diffèrent des emplois existants, il en informe promptement l'agent négociateur. L'emploi est évalué selon le programme d'évaluation des emplois des FNP par le comité d'évaluation des emplois. Le taux de rémunération de l'emploi correspondra à l'échelle salariale applicable à l'annexe A. Si un emploi subit des modifications importantes, il est réévalué par le comité d'évaluation des emplois.

ARTICLE 22 – SALLE DE REPOS

- 22.01 L'employeur accepte de mettre des salles de repos convenables à la disposition des employés. Ces derniers collaboreront avec l'employeur pour tenir ces lieux propres et en bon ordre.

ARTICLE 23 – UNIFORMES

- 23.01 L'employeur doit fournir gratuitement aux employés les uniformes dont il exige le port. Les uniformes seront remplacés au besoin, sous réserve de l'usure normale, qui est déterminée par l'employeur.
- 23.02 Une indemnité annuelle de deux cent cinquante dollars (250 \$) est versée à l'employé tenu de porter des chaussures de sécurité en vertu de la partie II du *Code canadien du travail* et de ses modifications. Cette indemnité n'est versée qu'une fois par année, sur présentation d'un reçu.

ARTICLE 24 – RÉUNIONS

24.01 Les membres de l'unité de négociation qui assistent à des réunions obligatoires convoquées par l'employeur sont rémunérés pour au moins quatre (4) heures à leur taux normal de rémunération.

ARTICLE 25 – RECOUVREMENT DES MANQUANTS

25.01 Les manquants de biens, de marchandise ou d'espèces des FNP seront recouverts de la façon suivante :

- (a) l'employé à qui on assigne la responsabilité de biens, de marchandise ou d'espèces des FNP, qui en a le contrôle et qui y a l'accès exclusif sera tenu de rembourser à l'employeur tout manquant survenu pendant qu'il avait cette responsabilité, ce contrôle et cet accès;
- (b) L'employeur se réserve le droit d'appliquer des mesures disciplinaires, y compris la suspension et le congédiement, lorsqu'un employé démontre de façon constante son incapacité à protéger les intérêts et les biens de l'employeur. Toute mesure disciplinaire est assujettie aux procédures normales de règlement des griefs et d'arbitrage.

ARTICLE 26 – INDEMNITÉ DE DÉPART

26.01 L'employé à temps plein ou à temps partiel renvoyé par l'employeur pour des raisons administratives indépendantes de la volonté de l'employé a droit à une indemnité de départ et à un préavis ou à une indemnité de préavis. Les facteurs considérés comme indépendants de la volonté de l'employé sont les suivants :

- (a) la fermeture permanente de la base;
- (b) la fermeture permanente d'une installation;
- (c) la réduction de l'effectif;
- (d) une réorganisation.

26.02 Les indemnités de départ des employés à temps plein et à temps partiel sont de deux (2) semaines de rémunération pour la première année de service continu selon le cas et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète additionnelle de service continu, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

- 26.03 Préavis ou indemnité de préavis :
- (a) employé en stage probatoire ou à temps partiel – deux (2) semaines;
 - (b) employé à temps plein – un (1) mois.
- 26.04
- (a) L'employé à temps plein ou à temps partiel qui compte dix (10) ans ou plus de service à temps plein et/ou à temps partiel auprès de l'employeur et dont l'emploi prend fin en raison d'incapacité médicale ou de son décès touche une indemnité correspondant à la moitié (0,5) de sa rémunération hebdomadaire moyenne pour chaque année complète de service continu jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines de rémunération.
 - (b) Aux fins du présent article seulement, l'employé dont l'emploi prend fin en raison d'incapacité médicale est réputé être un employé renvoyé par l'employeur pour des raisons d'incapacité médicale.
 - (c) En cas de décès, l'indemnité est versée à la succession de l'employé.

ARTICLE 27 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 27.01 Cette convention aura force exécutoire du 4 novembre 2023 au 3 novembre 2026, et conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.
- 27.02 Chacune des parties peut faire parvenir à l'autre partie un avis de renouvellement et/ou de modification de cette convention collective en tout temps dans les quatre (4) mois précédant l'expiration de cette convention collective. Les parties tenteront de se rencontrer dans les quinze (15) jours de la réception d'un tel avis.
- 27.03 Dans la mesure du possible, les parties conviennent de signer la convention collective dans les trente (30) jours de son achèvement et de l'approbation des modifications qu'elles ont toutes deux apportées.

Signée à North Bay et à Ottawa (Ontario) ce 16^e jour de mai 2024.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'EMPLOYEUR

Jesse Wilson
Membre du comité de négociation

Ian Poulter
Chef de la direction du Personnel des
fonds non publics, Forces canadiennes

Richard Eberhardt
Représentant syndical

Andrea Kelly
Négociatrice principale et agente
supérieure des relations de travail et de
l'emploi du Personnel des fonds non
publics, Forces canadiennes

ANNEXE A – GRILLE SALARIALE DE LA 22^E ESCADRE NORTH BAY

4 novembre 2023	DÉPART	Fin du stage probatoire	12 mois	18 mois	24 mois	36 mois
1	17,15 \$	17,41 \$	17,66 \$	17,92 \$	18,18 \$	18,69 \$
2	17,32 \$	17,58 \$	17,84 \$	18,10 \$	18,36 \$	18,88 \$
3	17,49 \$	17,76 \$	18,02 \$	18,28 \$	18,54 \$	19,07 \$
4	18,00 \$	18,27 \$	18,54 \$	19,20 \$	19,91 \$	22,65 \$
5	20,20 \$	21,00 \$	21,79 \$	22,47 \$	23,32 \$	26,52 \$
6	22,09 \$	22,67 \$	23,37 \$	23,94 \$	24,63 \$	28,18 \$
7	23,60 \$	24,26 \$	24,96 \$	25,62 \$	26,37 \$	30,11 \$

4 novembre 2024	DÉPART	Fin du stage probatoire	12 mois	18 mois	24 mois	36 mois
1	17,49 \$	17,75 \$	18,02 \$	18,28 \$	18,54 \$	19,07 \$
2	17,67 \$	17,93 \$	18,20 \$	18,46 \$	18,73 \$	19,26 \$
3	17,84 \$	18,11 \$	18,38 \$	18,65 \$	18,91 \$	19,45 \$
4	18,36 \$	18,64 \$	18,91 \$	19,59 \$	20,31 \$	23,10 \$
5	20,60 \$	21,42 \$	22,23 \$	22,92 \$	23,79 \$	27,05 \$
6	22,53 \$	23,12 \$	23,84 \$	24,42 \$	25,12 \$	28,74 \$
7	24,07 \$	24,75 \$	25,46 \$	26,14 \$	26,90 \$	30,71 \$

4 novembre 2025	DÉPART	Fin du stage probatoire	12 mois	18 mois	24 mois	36 mois
1	17,84 \$	18,11 \$	18,38 \$	18,65 \$	18,91 \$	19,45 \$
2	18,02 \$	18,29 \$	18,56 \$	18,83 \$	19,10 \$	19,64 \$
3	18,20 \$	18,47 \$	18,75 \$	19,02 \$	19,29 \$	19,84 \$
4	18,73 \$	19,01 \$	19,29 \$	19,98 \$	20,72 \$	23,56 \$
5	21,01 \$	21,85 \$	22,67 \$	23,37 \$	24,26 \$	27,59 \$
6	22,98 \$	23,58 \$	24,32 \$	24,91 \$	25,63 \$	29,32 \$
7	24,55 \$	25,24 \$	25,97 \$	26,66 \$	27,44 \$	31,33 \$

Notes sur la paie

- A. Sous réserve de la ratification de la convention par le syndicat et l'employeur, la grille salariale ci-jointe entrera en vigueur le 4 novembre 2023. Les employés seront placés à l'échelon de leur échelle salariale en fonction de leur ancienneté actuelle. Leurs taux de rémunération augmenteront ensuite aux dates indiquées dans la grille, dans la mesure indiquée dans la grille.

- B. Si le salaire minimum provincial ou fédéral augmente pendant la durée de la convention, ce qui suit s'applique :
- C. si le salaire minimum augmente le même jour qu'une grille salariale négociée entre en vigueur, cette grille demeure en vigueur à cette date, cependant, les taux de rémunération seront établis au taux le plus élevé entre le taux négocié et le taux déterminé par la formule de calcul de la grille suivant un rajustement du salaire minimum ci-dessous;
- D. si le salaire minimum augmente à une date autre que celle de l'entrée en vigueur d'une grille salariale négociée, la grille négociée suivante entre en vigueur le jour de l'augmentation du salaire minimum. Cependant, les taux de rémunération sont établis au taux le plus élevé entre le taux négocié et le taux déterminé par la formule de calcul de la grille suivant un rajustement du salaire minimum ci-dessous;
- E. si le salaire minimum augmente après l'entrée en vigueur de la dernière grille salariale négociée de la convention, les taux de rémunération sont d'abord établis au taux le plus élevé entre les taux en vigueur et les taux déterminés par la formule de calcul de la grille suivant un rajustement du salaire minimum ci-dessous. Dans ce cas, la grille négociée suivante, une fois ratifiée, entre en vigueur le jour de l'augmentation du salaire minimum. Cependant, seuls les employés actifs le jour où la nouvelle convention est ratifiée ont droit à un rajustement salarial rétroactif.
- F. Formule de calcul de la grille suivant un rajustement du salaire minimum

ES	Taux de départ	Fin du stage probatoire	12 mois	18 mois	24 mois	36 mois
1	Salaire minimum	TD ES 1 + 1,5 %	TD ES 1 + 3 %	TD ES 1 + 4,5 %	TD ES 1 + 6 %	TD ES 1 + 9 %
2	TD ES 1 + 1 %	TD ES 2 + 1,5 %	TD ES 2 + 3 %	TD ES 2 + 4,5 %	TD ES 2 + 6 %	TD ES 2 + 9 %
3	TD ES 2 + 1 %	TD ES 3 + 1,5 %	TD ES 3 + 3 %	TD ES 3 + 4,5 %	TD ES 3 + 6 %	TD ES 3 + 9 %
4	TD ES 3 + 1 %	FSP ES 3 + 1 %	12 mois ES 3 + 1 %	18 mois ES 3 + 1 %	24 mois ES 3 + 1 %	36 mois ES 3 + 1 %
5	TD ES 4 + 1 %	FSP ES 4 + 1 %	12 mois ES 4 + 1 %	18 mois ES 4 + 1 %	24 mois ES 4 + 1 %	36 mois ES 4 + 1 %
6	TD ES 5 + 1 %	FSP ES 5 + 1 %	12 mois ES 5 + 1 %	18 mois ES 5 + 1 %	24 mois ES 5 + 1 %	36 mois ES 5 + 1 %
7	TD ES 6 + 1 %	FSP ES 6 + 1 %	12 mois ES 6 + 1 %	18 mois ES 6 + 1 %	24 mois ES 6 + 1 %	36 mois ES 6 + 1 %

LETTRE D'ENTENTE N° 1

Objet : Demandes d'indemnisation des accidentés du travail

Conformément à l'engagement pris lors des négociations contractuelles, la 22^e Escadre, l'employeur remettra une avance aux employés à temps plein qui en font la demande et qui ont présenté une demande d'indemnisation à la WSIB, sous réserve des conditions suivantes :

- (a) la demande d'indemnisation a été approuvée par la WSIB;
- (b) l'avance n'est pas supérieure au montant estimé que la WSIB verserait à l'employé;
- (c) l'employé convient de rembourser à l'employeur la totalité de l'avance dans les sept (7) jours suivant la réception des fonds de la WSIB;
- (d) l'employé rembourse immédiatement l'avance à l'employeur si la WSIB refuse sa demande;
- (e) le versement de l'avance coïncide avec le calendrier de paie habituel.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

Objet : Pauses pour le personnel des FNP – Article 11.04

Toutes les entités des FNP : Pour les quarts où un seul employé travaille, ce qui suit s'applique :

une pause de quinze (15) minutes suivra la fin du quart; elle sera payée si l'employé ne la prend pas;

le gestionnaire compétent appliquera cette entente mutuelle et versera au dossier personnel de l'employé les documents pertinents.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

Objet : Contributions au fonds en fiducie pour l'éducation et la formation

L'employeur verse au fonds en fiducie pour l'éducation et la formation du syndicat une contribution de cinq cents dollars (500 \$) dans les deux (2) semaines suivant la ratification et une autre contribution de cinq cents dollars (500 \$) chaque année à la date d'anniversaire de la convention.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

Objet : Rendez-vous personnels

Les employés conviennent d'informer l'employeur le plus tôt possible de tout rendez-vous qu'ils auraient pris avant que l'employeur affiche l'horaire de travail de la semaine en question. Pour sa part, l'employeur fera de son mieux pour satisfaire à la demande des employés de ne pas leur assigner des heures de travail au même moment que leur rendez-vous et pour faire en sorte que ces employés ne perdent pas d'heures de travail en raison de l'approbation d'une telle demande.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

Objet : Travail dans l'unité de négociation

Les parties conviennent que des employés n'appartenant pas à l'unité de négociation n'effectueront pas le travail normalement exécuté par des membres de l'unité de négociation, sauf lorsque les employés qualifiés ne sont pas disponibles. Sur demande, le délégué syndical ou son représentant est informé des détails, notamment du nom de la personne qui accomplira ou a accompli les tâches.

Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent le véritable besoin de l'employeur d'avoir recours à des employés temporaires et occasionnels qui peuvent ou non être membres de l'unité de négociation, et le droit de l'employeur d'offrir suffisamment de travail pour continuer d'employer ces personnes, sous réserve des dispositions de la présente convention.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

Objet : Formation

Conformément à la présente lettre, lorsque l'employeur exige que les employés suivent des formations qu'il juge nécessaires à l'exécution du travail, il fournit les formations ou paie le coût des cours externes. Cependant, l'employeur ne paiera pas le coût de cours externes pour les nouveaux employés qui ont été embauchés à la condition de suivre un cours ou d'obtenir une certification.

Lorsque l'employeur exige qu'un employé suive un cours :

- (a) les frais du cours sont payés par l'employeur;
 - (b) si l'employé doit le suivre pendant les heures de travail, le temps passé à suivre le cours sera rémunéré selon les taux de rémunération et les conditions prévus dans la présente convention comme si l'employé était au travail. Toutes les heures de formation seront payées au taux normal de rémunération;
 - (c) si l'employé doit se déplacer pour suivre le cours, il aura droit au remboursement du coût de l'essence ou de transport jusqu'à l'emplacement du cours, conformément aux politiques de l'employeur.
-

LETTRE D'ENTENTE N° 7

Objet : Employés temporaires

L'employeur et le syndicat conviennent de ce qui suit concernant l'embauche par l'employeur d'employés temporaires au sein de l'unité de négociation.

1. L'employeur et le syndicat reconnaissent que l'employeur peut embaucher des employés temporaires au sein de l'unité de négociation pour l'une des raisons suivantes :
 - (a) afin de remplacer des employés qui ont temporairement quitté leur poste d'attache pour des raisons comme une affectation temporaire, un congé (payé ou non payé), un déploiement ou des circonstances semblables;
 - (b) afin de s'acquitter de fonctions ponctuelles particulières pendant une durée déterminée (aux présentes désignées « projet ». Il est entendu que si le financement ou la durée d'un poste dans le cadre d'un projet est inconnu, le poste sera affiché et pourvu à titre de poste permanent.

2. L'employeur informera le syndicat de l'embauche d'un employé temporaire et de la raison de cette embauche, de la durée de l'emploi, du travail exécuté, de l'entité où travaille l'employé, de l'employé qui a été remplacé et, dans le cas d'un projet, l'employeur fournira les renseignements qui établissent que le travail est conforme à la définition d'un projet.
3. L'employé temporaire embauché au sein de l'unité de négociation est embauché pour une période déterminée (aux présentes désignée « période d'emploi »). Pendant son emploi, il bénéficie de tous les droits et privilèges de la convention collective entre l'employeur et le syndicat. Il n'aura toutefois pas le droit d'être mis à pied ou rappelé (c'est-à-dire les dispositions de mise à pied et de rappel de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés temporaires de l'unité de négociation) et n'aura pas droit au préavis, à l'indemnité de préavis ou à l'indemnité de départ à la fin de sa période d'emploi.
4. Si un employé temporaire est embauché pour un projet et que la période de son emploi temporaire est prolongée de telle sorte qu'il travaille pendant douze (12) mois continus ou plus, l'employé devient automatiquement un employé permanent et profite de tous les droits appropriés. Les parties conviennent que, si le projet d'un poste particulier devient périodique, le poste créé pour exécuter le projet deviendra permanent et sera pourvu selon les dispositions de dotation de la convention collective. Aux fins de ce paragraphe, le terme « périodique » fait référence à un poste doté pour une période semblable à maintes reprises pour le même projet pendant trois (3) années consécutives.
5. Si l'employeur doit mettre fin à la période d'emploi de l'employé temporaire plus tôt que la date indiquée dans la lettre d'offre, il doit remettre à l'employé l'un ou l'autre de ce qui suit, soit le moindre des deux :
 - (a) une rémunération égale au reste de la période d'emploi temporaire de l'employé;
 - (b) un préavis officiel ou une indemnité de préavis équivalant à la période de préavis indiquée dans la convention collective.

Les parties conviennent que seules des raisons opérationnelles adéquates donneront lieu à une réduction de la période d'emploi de l'employé temporaire et que celle-ci ne sera pas effectuée de manière arbitraire. L'employeur doit informer le syndicat des raisons de la réduction de la période.

6. À la fin de la période d'emploi de l'employé temporaire, l'emploi prend fin et l'employé n'a pas droit au préavis, à l'indemnité de préavis ou à l'indemnité de départ. L'employeur doit informer le syndicat que l'emploi temporaire a pris fin.

7. Nonobstant ce qui précède, si l'employé temporaire postule un emploi au sein de l'unité de négociation dans les douze (12) mois de la date à laquelle son emploi temporaire a pris fin, il sera considéré comme un employé de l'unité de négociation pendant le processus de dotation et on tiendra compte de son ancienneté accumulée à sa dernière journée d'emploi temporaire. De plus, si l'employeur le réembauche pour un emploi ayant le même titre de poste et le même niveau de classification au sein de l'unité de négociation dans les douze (12) mois de la date à laquelle l'emploi de l'employé temporaire a pris fin, l'ancienneté antérieure de l'employé sera rétablie et son taux de rémunération au moment de sa réembauche tiendra compte de son emploi temporaire précédent.
 8. Les employés temporaires en poste qui n'ont pas été embauchés pour les raisons indiquées au paragraphe 1 seront reclassifiés comme étant des employés permanents et bénéficieront de tous les droits conférés par la convention collective.
-

LETTRE D'ENTENTE N° 8

Objet : Cumul d'emplois

1. Avec l'accord des gérants des entités pertinentes et sous réserve des conditions énoncées dans la lettre d'entente, l'employé de l'unité de négociation qualifié et qui le désire peut occuper plus d'un poste en travaillant des heures additionnelles dans un poste occasionnel autre que son poste d'attache.
2. Les parties conviennent que cette entente vise à permettre à l'employé de travailler des heures additionnelles pour le compte de l'employeur sans changer sa situation d'emploi, ses avantages sociaux ou ses droits. Les conditions relatives au cumul d'emploi sont les suivantes :
 - (a) la situation d'emploi de l'employé demeure celle de son poste d'attache (poste principal) et les heures travaillées dans le poste secondaire ne seront pas incluses dans la détermination de la situation d'emploi de l'employé;
 - (b) l'employé n'a aucune ancienneté dans le poste secondaire et les heures qu'il travaille dans ce poste ne sont pas prises en compte dans le calcul de son ancienneté au sein de l'unité de négociation ou des entités applicables;
 - (c) il ne doit pas exister de conflit entre les horaires de travail du poste d'attache et du poste secondaire de l'employé;

- (d) pendant qu'il travaille dans son poste d'attache, l'employé touche le taux de rémunération de son poste d'attache; lorsqu'il travaille dans son poste secondaire, il touche le taux de rémunération associé à son poste secondaire;
- (e) aucune cotisation syndicale n'est déduite de la rémunération touchée dans le poste secondaire. Les heures travaillées et la rémunération du poste secondaire sont exclues du calcul des gains admissibles ou du service ouvrant droit à pension de l'employé, de la détermination des avantages sociaux assurés de l'employé (p. ex. l'assurance vie collective et l'assurance invalidité de longue durée) et de la détermination d'autres avantages sociaux et droits de l'employé (entre autres les prestations d'indemnisation des accidentés du travail, la rémunération pour les jours fériés, le calcul des congés payés ou l'accumulation de l'indemnité de congé annuel). De plus, les heures travaillées dans le poste secondaire ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires et seront exclues du calcul des droits de l'employé au paiement des heures supplémentaires. L'employé n'a pas le droit de prendre un congé payé de son poste secondaire;
- (f) l'employé ne peut toucher deux types de rémunération pour les mêmes heures de travail (p. ex. il ne peut profiter d'un congé payé dans son poste d'attache pendant qu'il travaille dans son poste secondaire alors qu'il est en congé de maladie, rémunéré ou non, dans son poste d'attache).
- (g) si l'employé fait l'objet de mesures disciplinaires découlant d'une inconduite dans l'un ou l'autre poste en vertu des dispositions de l'article 20 de la convention collective, ces mesures s'appliquent à son poste d'attache et à son poste secondaire et seront prises en considération si d'autres mesures disciplinaires sont nécessaires relativement à son poste d'attache ou à son poste secondaire. De plus, si l'employé est congédié pour des raisons d'inconduite ou des raisons qui ne lui sont pas imputables, ce congédiement s'applique au poste d'attache et au poste secondaire;
- (h) chaque trimestre, l'employeur fournira au syndicat un rapport décrivant l'utilisation de travailleurs syndiqués et non syndiqués dans ces postes spécialisés.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

Objet : Prise en compte du service antérieur dans les Forces canadiennes aux fins du calcul des crédits de congé annuel

Les parties acceptent les dispositions suivantes :

1. À compter du 1^{er} avril 2012, et sous réserve des dispositions de la présente lettre d'entente, tous les employés au sein de l'unité de négociation dont le service antérieur dans les Forces armées canadiennes (FAC) est admissible verront ce service pris en compte aux fins du calcul des crédits de congé annuel auxquels ils ont droit conformément à leur convention collective.
2. Aux fins de la présente lettre d'entente, le service antérieur dans les FAC admissible constitue toute période de service antérieur dans les FAC effectué à titre de membre de la Force régulière ou de la Force de réserve en classe B ou C d'une durée minimale de six (6) mois consécutifs pendant laquelle l'employé n'accumulait pas de crédits de congé annuel comme employé des FNP. Par souci d'exactitude, le service antérieur, actuel ou futur dans les FAC accumulé pendant que l'employé gagne ou touche aussi une indemnité de congé annuel des FNP ne compte pas au titre du service antérieur dans les FAC admissible.
3. L'employé doit présenter à son bureau des ressources humaines un dossier acceptable de service antérieur dans les FAC admissible de sorte que ce service soit pris en compte aux fins du calcul de ses crédits de congé annuel. Les dossiers acceptables confirmeront ce qui suit, selon le cas :
 - (a) le service en qualité de contributeur aux termes de la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes*,
 - (b) le service ouvrant droit à pension aux termes de la disposition 6 (1)(b)(iii)(C) de la *Loi sur la pension de la fonction publique*;
 - (c) le service dans la Force de réserve en classe B ou C pour lequel (a) et (b) ne s'appliquent pas, mais que l'employeur juge acceptable.
4. Dans le but de prendre en compte tout service antérieur dans les FAC admissible aux fins du calcul des crédits de congé annuel de l'employé :
 - (a) l'employé qui présentera un dossier acceptable de service antérieur dans les FAC admissible à l'employeur avant le 1^{er} janvier 2013 verra son service admissible pris en compte rétroactivement au 1^{er} avril 2012 ou à la date de son entrée en fonction en tant qu'employé à temps plein ou à temps partiel, selon la dernière de ces éventualités;

l'employé qui présentera un dossier acceptable de service antérieur dans les FAC admissible à l'employeur le ou après le 1^{er} janvier 2013 verra son service admissible pris en compte soit à compter du premier jour de l'année d'acquisition des congés annuels au cours de laquelle le dossier acceptable aura

été fourni ou à compter de la date de son entrée en fonction en tant qu'employé à temps plein ou à temps partiel, selon la dernière de ces éventualités.

LETTRE D'ENTENTE N° 10

Objet : Page de signature pour les lettres d'entente

L'employeur et le syndicat conviennent que les annexes et les lettres suivantes ont été acceptées et font partie de la convention collective, et que la signature de la présente lettre a le même effet que la signature de chaque lettre indiquée dans la liste qui suit.

1. Demandes d'indemnisation des accidentés du travail
2. Pauses pour le personnel des FNP – Article 11.04
3. Contributions au fonds en fiducie pour l'éducation et la formation
4. Rendez-vous personnels
5. Travail dans l'unité de négociation
6. Formation
7. Employés temporaires
8. Cumul d'emplois
9. Prise en compte du service antérieur dans les Forces canadiennes aux fins du calcul des crédits de congé annuel
10. Page de signature pour les lettres d'entente

Signée à North Bay et à Ottawa (Ontario) ce 16^e jour de mai 2024.

POUR LE SYNDICAT

Jesse Wilson
Membre du comité de négociation

Richard Eberhardt
Représentant syndical

POUR L'EMPLOYEUR

Ian Poulter
Chef de la direction du Personnel des
fonds non publics, Forces canadiennes

Andrea Kelly

Négociatrice principale et agente
supérieure des relations de travail et de
l'emploi du Personnel des fonds non
publics, Forces canadiennes