

CONVENTION

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA,
REPRÉSENTÉE PAR LE PERSONNEL
DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES,
RÉGION DE MONTRÉAL
(incluant le site de Farnham, le site de Saint-Hubert,
la Garnison Montréal et la Garnison Saint-Jean)**

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
POUR L'UEDN FONDS NON PUBLICS LOCAL 10581**

**GROUPE : CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION
(TOUS LES EMPLOYÉS)**

DATE D'EXPIRATION : LE 31 OCTOBRE 2025

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
OBJET DE LA CONVENTION	5
RECONNAISSANCE SYNDICALE	5
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	6
SÉCURITÉ DE L'ÉTAT	9
DROITS DE LA DIRECTION.....	10
LOIS FUTURES ET LA CONVENTION COLLECTIVE.....	11
PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	11
NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	13
CONGÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT ET ACCÈS AUX LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	14
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.....	16
HEURES DE TRAVAIL	19
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	27
ANCIENNETÉ	30
JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	37
CONGÉS ANNUELS PAYÉS.....	39
CONGÉS - GÉNÉRALITÉS	43
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	64
RENVOI ET SUSPENSION	70
RÉMUNÉRATION	72

CONSULTATION	75
HARCELEMENT, VIOLENCE ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL	77
TABLEAUX D’AFFICHAGE.....	79
SALLE DE REPOS.....	80
ÉNONCÉ DES FONCTIONS ET INFORMATION.....	80
UNIFORMES.....	81
RECouvreMENT DES MANQUANTS	82
FRAIS DE DÉPLACEMENT ET FORMATION.....	83
CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	84
TÉLÉTRAVAIL.....	85
INDEMNITÉ DE DÉPART	87
GÉNÉRALITÉS	89
DURÉE DE LA CONVENTION	90
ANNEXE A – STRUCTURE SALARIALE	92
ANNEXE B – NOTES DE PAYE	93
<u>LETTRE D’ENTENTE</u>	
#1 Fonctions privés.....	97
#2 Les réévaluations ou reclassifications	97
#3 Avis de concours.....	98
#4 Junior Rangers.....	98
#5 Les affectations des moniteurs de conditionnement	

physique et des sports	99
#6 Avis de changement aux politiques	100
#7 Le cumul d'emplois	100
#8 Les heures additionnelles	101
#9 Les tâches qui sont accomplies par les employés de l'unité de négociation	101
#10 Transition à la retraite	102
#11 Formation à la retraite	102
#12 Horaires PSP	102
#13 Sous-traitance	103
#14 Les « camps spécialisés et position connexe »	103
#15 Tâches de moniteurs.....	104
#16 Système de classification national des emplois pour toutes les Unités de négociations de l'AFPC-SNPF	105

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 du chef du Canada, représentée par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP) qui est désigné l'employeur dans cette convention, l'agent négociateur et les employés et d'énoncer les conditions d'emploi sur lesquelles l'accord est intervenu par négociations collectives.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité et d'augmenter l'efficacité des services fournis, et de favoriser le bien-être des employés.

ARTICLE 2

RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'employeur reconnaît l'Alliance de la Fonction publique du Canada accréditée par la Commission des relations de travail dans la fonction publique tel que dans le document modifié du 28 janvier 1998, comme agent négociateur unique de tous les employés appartenant à la catégorie exploitation et travaillant dans les entités composant la région Montréal. Ces entités sont les suivantes : site de Farnham, site de St-Hubert, Garnison Montréal et Garnison St-Jean.

2.02 L'employeur reconnaît le local 10581 comme section locale des employés PFNP de la BFC, garnison Montréal, garnison St-Jean, site de St-Hubert et site de Farnham.

ARTICLE 3

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

3.01 Dans la présente convention collective, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

3.02 Dans la présente convention, l'expression :

- (a) « employé à temps plein » désigne tout employé qui a terminé sa période de probation et qui travaille normalement de façon continue, à raison de trente-deux (32) heures ou plus par semaine ;
- (b) « employé en période de probation » désigne tout nouvel employé qui remplit les fonctions d'un employé à temps plein ou d'un employé à temps partiel, mais qui n'a pas encore reçu l'une ou l'autre de ces désignations. La période de probation ne doit pas dépasser :
 - (i) quatre (4) mois, dans le cas du personnel exerçant des fonctions de surveillance,
 - (ii) trois (3) mois, dans le cas du personnel n'exerçant aucune fonction de surveillance.
 - (iii) Si un employé ne satisfait pas complètement aux conditions de sa période de probation, mais démontre des possibilités d'amélioration, l'employeur peut, avec l'approbation du syndicat local, prolonger cette période de trois (3) mois. Dans ce cas, l'employé doit être informé par écrit de la prolongation de sa période de probation et

une copie de cet avis doit être transmise au représentant du syndicat local, qui la versera dans ses dossiers.

- (c) « employé à temps partiel » désigne tout employé qui a terminé sa période de probation et qui travaille de façon continue plus de quinze (15) heures par semaine, mais moins de trente-deux (32) heures par semaine, la moyenne de ces heures étant calculée sur une base de treize (13) semaines consécutives ;
- (d) « employé temporaire » désigne tout employé temporaire qui remplit les fonctions d'un employé à temps plein ou d'un employé à temps partiel, mais qui n'est embauché que pour une période temporaire de durée déterminée d'au moins trois (3) mois. Les employés temporaires peuvent être embauchés aux fins suivantes, selon le cas.
 - (i) pour occuper un poste existant pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois pour le remplacement d'employés permanents qui sont en congé ou absents de leur poste ou pour les affectations de courte durée,
 - (ii) pour occuper un nouveau poste temporaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois lors de l'exécution de travail non périodique.

Ces employés temporaires seront engagés conformément aux dispositions de l'article 13.05. À moins d'indications contraires, les employés à temps plein temporaires auront droit à toutes les dispositions de cette convention collective prévues pour les employés à temps plein et les employés à temps partiel temporaires auront droit à toutes les dispositions de cette

convention collective prévues pour les employés à temps partiel.

Nonobstant les définitions mentionnées ci-dessus, le statut d'un employé demeure inchangé lorsqu'il travaille au-delà des heures susmentionnées pendant une période inférieure à treize (13) semaines consécutives ou, lorsqu'il doit occuper un poste en tant que remplaçant ou par intérim, exception faite des dispositions de l'article 13.11(c).

3.03 Définitions

- (a) « agent négociateur » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada**
- (b) « Alliance ou AFPC » désigne l'Alliance de la fonction publique du Canada.**
- (c) « ancienneté avec l'employeur » ou « service continu » désigne la durée de service d'un employé avec l'employeur. De plus, aux fins d'application des bénéfices énumérés dans cette convention, la durée de service d'un employé calculée à compter de la date d'embauche au sein de l'employeur qui n'a pas été interrompu pendant une période de plus de trois (3) mois ou pendant une période de plus de douze (12) mois dans le cas de mise à pied**
 - (i) cependant, l'alinéa (c) de cet article ne s'applique pas dans le cas d'une cessation d'emploi pour raison d'abandon de poste ou de congédiement.**
- (d) « ancienneté syndicale » désigne la durée de service d'un employé au sein de l'unité de négociation, locale 10581**

- (e) **« Élément » désigne l'Union des employés de la Défense nationale ou l'UEDN**
- (f) **« employé » désigne toute personne qui est membre de l'unité de négociation**
- (g) **« employeur » désigne le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP) opérant sous le nom de Service et bien-être morale des forces canadienne (SBMFC)**
- (h) **« Local » désigne la section locale 10581 de l'Union des employés de la Défense nationale**
- (i) **« rémunération moyenne hebdomadaire » désigne la rémunération de l'employé à temps plein et de l'employé à temps partiel calculée en utilisant la moyenne de leur salaire au cours de leurs cinquante-deux (52) dernières semaines d'emploi au sein des PFNP.**
- (j) **« syndicat » désigne l'AFPC, l'UEDN et la section locale**

ARTICLE 4

SÉCURITÉ 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 quelques directives ou instructions données ou règlements établis 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 le tableau des postes de travail et de maintenir l'ordre et l'efficacité, et au besoin d'imposer des sanctions disciplinaires ;

et il est explicitement entendu que les droits et 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.

5.02 Les nouveaux employés en période de probation peuvent être congédiés pour motifs valables et pourront recourir aux procédures établies de règlement des griefs mais ne pourront référer leur grief à l'arbitrage.

5.03 L'exercice de tels droits ne doit pas être incompatible avec les dispositions explicites de la présente convention.

ARTICLE 6

LOIS FUTURES ET LA CONVENTION COLLECTIVE

6.01 Advenant qu'une loi sanctionnée par le Parlement et s'appliquant à des employés visés par la présente convention rend 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 immédiatement chercher à négocier des dispositions de rechange qui sont conformes à la loi applicable et ce, dans les meilleurs délais après la sanction de ladite loi.

ARTICLE 7

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

7.01

- (a) 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 mensuelles établies par l'agent négociateur.
- (b) Si la rémunération d'une période de paye donnée n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé de faire des déductions sur les payes subséquentes.

7.02 Aux fins de l'application de l'article 7.01, les déductions mensuelles se font à partir du premier mois civil complet d'emploi suivant la date d'embauche en tant que membre dans l'unité de négociation dans la mesure où il existe une rémunération.

7.03 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé, y compris la méthodologie/formule utilisée pour calculer ce montant. L'Alliance informe l'employeur par écrit, au moins soixante (60) jours civils à l'avance, de toute modification du montant des retenues mensuelles à précompter.

7.04 Le total des cotisations syndicales déduites figurera sur les formules T4.

7.05 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 de l'employeur, la limite étant fixée au montant réel des dommages découlant de l'erreur.

7.06 L'employeur convient de remettre les cotisations syndicales avec une liste des employés de qu'il aura prélevé les cotisations, au syndicat, à leur adresse courriel : dues-cotisations@psac-afpc.com et au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois civil, à moins que ne se produise des circonstances indépendantes de sa volonté. Une copie de la liste sera aussi remise à la section locale.

7.07 L'employeur convient de remettre mensuellement à la section locale, les noms, le niveau de classification, le lieu de travail et la date d'embauche de tous les nouveaux employés syndiqués embauchés au cours de ladite période. De plus, l'employeur convient de soumettre à tous les mois la liste des employés qui se trouve sur la liste de rappel.

7.08 En plus des renseignements indiqués à l'article 7.07, l'employeur transmettra biannuellement au syndicat, les renseignements suivants pour chaque membre de l'unité de

négociation :

- (a) le numéro d'employé
- (b) le nom complet (nom de famille, prénom et initiales)
- (c) l'adresse
- (d) l'adresse courriel personnelle, si l'employé l'a fournie à l'employeur
- (e) le numéro de téléphone
- (f) la date d'embauche
- (g) l'ancienneté au 1^{er} janvier
- (h) le taux de rémunération
- (i) la classification
- (j) le statut de l'employé (temps plein, temps partiel)

ARTICLE 8

NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

8.01 L'employeur reconnaît **au syndicat** le droit de nommer des employés représentants syndicaux, ou remplaçants de ces derniers. Le **syndicat** reconnaît qu'un employé assujetti au Code de discipline militaire de la *Loi sur la Défense nationale* ne sera pas nommé à/ou occupera un/ou des postes au sein de l'unité syndicale.

8.02 Le Local décide du lieu de compétence de chaque représentant, en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des employés au lieu de travail et de la structure administrative que suppose la procédure de règlement des griefs ; et il en avise l'employeur.

8.03 Le Local doit communiquer à l'employeur **et au ressources humaines** dès que possible, **dans un délai de dix (10) jours ouvrables** et **donner par écrit** les noms des représentants syndicaux et préciser le lieu de compétence de

chacun d'eux.

ARTICLE 9

CONGÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT ET ACCÈS AUX LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

9.01 Avant de quitter son travail pour aller faire enquête avec d'autres employés au sujet de plaintes, dans les limites de la compétence convenue à l'article 8, avant de se réunir avec les membres de la direction, de l'endroit pour régler des griefs et avant de se rendre à des réunions convoquées par la direction, tout représentant syndical, ou son remplaçant doit obtenir la permission de son surveillant qui ne peut pas la lui refuser sans motif valable. Le représentant, ou son remplaçant, doit, dans la mesure du possible, se présenter à son surveillant autorisé avant de reprendre son travail.

9.02 Un délégué syndical ou son remplaçant ne sera pas rémunéré, pour le temps qu'il aura consacré aux enquêtes sur les plaintes, en dehors de son horaire de travail. À moins que l'employeur lui demande de le faire.

9.03 L'employeur convient que les représentants du **syndicat** peuvent pénétrer dans ses locaux après avoir demandé et avoir obtenu le consentement de l'employeur ou de son délégué. Les représentants peuvent communiquer avec le gestionnaire approprié pour faire une telle demande.

9.04 Les réunions organisées par le syndicat ont normalement lieu en dehors des heures de travail des employés et en dehors des locaux de l'employeur. Cependant, l'employeur peut permettre **au syndicat** de faire usage de ses locaux, en dehors ou sur les heures de travail des employés, pour réunir ses membres. Lorsque le refus de cette permission aurait pour résultat de rendre

difficile la convocation d'une réunion par **le syndicat**. Ce dernier doit veiller à ce que ses membres qui assistent à de telles réunions dans les locaux de l'employeur se comportent d'une façon ordonnée et convenable. Il accepte également la responsabilité de laisser les locaux en bon état après la réunion.

9.05 Avec le consentement de l'employeur, des réunions de caractère urgent peuvent être tenues durant les heures de travail et dans les locaux de l'employeur.

9.06 L'employeur accordera une période de trente (30) minutes payées, à un temps propice selon les opérations afin de tenir une rencontre avec le nouvel employé. Celui-ci sera présenté soit au président du syndicat ou à un membre de l'exécutif **Local** tel que désigné par le syndicat qui est autorisé à lui faire signer sa carte de membre et lui donner une copie de la convention collective.

9.07 L'employeur peut, suivant les exigences du service, accorder un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés désignés pour leur permettre d'assister aux activités de l'Alliance, des Conseils régionaux, des Fédération provinciales de travailleurs, des Conseils de district du travail et du C.T.C., de même qu'aux Congrès. Cependant, un préavis d'au moins deux (2) semaines est exigé par l'employeur. Ce délai peut être réduit par entente mutuelle.

9.08 Séances de négociations contractuelles

L'employeur accorde un congé non payé à trois (3) employés désignés pour participer à toutes les étapes du processus de la négociation entre les parties, y compris un temps raisonnable nécessaire aux caucus du comité de négociation. Le comité de négociations ne se limite pas à trois (3) personnes.

9.09

- (a) L'employeur peut, suivant les exigences du service, accorder un congé non payé aux employés qui vont suivre de la formation. Cependant, un préavis d'au moins deux (2) semaines est exigé par l'employeur. Ce délai peut être réduit par entente mutuelle.
- (b) Tels cours de formation peuvent être suivis ou donnés soit à travers l'Alliance, soit à travers d'un Conseil régional, d'une Fédération provinciale de travailleurs, d'un Conseil de district de travail ou du Congrès du travail du Canada.

9.10 Les représentants syndicaux de l'exécutif auront droit à un total collectif de vingt-cinq (25) heures par année financière pour des libérations avec solde, reliées aux activités syndicales autres que celles décrites dans cet article. Les représentants syndicaux devront inscrire le nombre d'heures utilisées pour les libérations avec solde sur leur horaire et garder un registre à jour des heures utilisées.

ARTICLE 10

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

10.01 Les dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* s'appliquent à la présente convention et sont observées par les parties en cause.

10.02 L'employeur convient de prendre toutes les dispositions raisonnables pour assurer que ses employés travaillent dans un milieu sécuritaire et sain.

10.03 Employés enceintes ou allaitantes

- (a) Cessation des tâches : sans préjudice des droits conférés par l'article 128 du *Code canadien du travail* l'employé enceinte ou allaitant un enfant peut cesser d'exercer ses fonctions si l'employé croit que la poursuite de tout ou partie de celle-ci peut, en raison de la grossesse ou de l'allaitement, constituer un risque pour sa santé ou celle du fœtus ou de l'enfant. Une fois qu'il est informé de la cessation, et avec le consentement de l'employé, l'employeur en informe le comité local de santé et sécurité ou le représentant.
- (b) Consultation d'un médecin : l'employé doit, dans les meilleurs délais, faire établir l'existence du risque par le médecin de son choix au sens de l'article 166 du *Code canadien du travail*.
- (c) Réaffectation : pendant la période où l'employé se prévaut de cet article, l'employeur peut, en consultation avec l'employé, affecter celle-ci dans un autre poste ne présentant pas le risque confirmé par le médecin.
- (d) Statut de l'employé : que l'employé ait ou non été affectée à un autre poste, l'employé est, pendant cette période, réputée continuer son poste et à en exercer les fonctions, et continue de recevoir le salaire et de bénéficier des avantages qui y sont rattachés.

10.04 Un comité de santé et sécurité au travail de l'employeur sera établi et au moins la moitié des membres de ce comité seront des représentants des employés. Le mandat du comité doit être conforme aux dispositions de la partie II du *Code canadien du travail* et la politique de santé et sécurité au travail de l'employeur. Les membres de l'unité de négociation qui assistent aux réunions

de santé et sécurité sont, durant cette période de temps, rémunérés suivant les dispositions de la convention collective.

10.05 Violence au travail

Les parties conviennent que la partie 20 du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail, qui porte sur la prévention de la violence dans le lieu de travail, s'applique aux fins de la santé et de la sécurité. Cette partie 20 du Règlement définit la violence dans le lieu de travail comme tout agissement, comportement, menace ou geste d'une personne à l'égard d'un employé à son lieu de travail et qui pourrait vraisemblablement lui causer un dommage, un préjudice ou une maladie. Si un employé subit de la violence au travail, l'employeur procède immédiatement à une enquête sur la situation conformément à la partie II du *Code canadien du travail*, à la partie 20 du Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail et à toute autre politique ou procédure juridique applicable. L'employeur tient les représentants syndicaux compétents au courant de l'état de chaque situation qui fait l'objet d'une enquête. Tous les incidents doivent être signalés lors des réunions du comité mixte sur la santé et la sécurité au travail.

10.06 L'employé qui est incapable de compléter sa journée régulière de travail à la suite d'un accident du travail déclaré à son superviseur y compris la rechute et l'aggravation, ne perd pas de salaire régulier pour la journée de l'accident. Si une telle incapacité se manifeste lors d'une journée régulière de travail subséquente, l'employé bénéficie du même droit en autant qu'il ait déclaré son accident à son supérieur la journée même de l'accident.

10.07 De plus, conformément à la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles du Québec*, et selon les modalités qui y sont prévues, l'employé reçoit, à l'époque où son salaire lui aurait été normalement versé, la compensation prévue par ladite loi pour chacun des quatorze (14) premiers jours suivant

l'accident, la rechute ou l'aggravation.

10.08 En cas de grève ou de lock-out d'un autre employeur, lorsque l'entrée du lieu de travail est bloquée au point de créer un danger (tel que défini à l'article 122(1) du *Code canadien du travail*) pour l'employé, celui-ci doit immédiatement aviser son gestionnaire. Dans ce cas, celui-ci doit se rendre à un endroit sécuritaire situé à proximité de l'entrée du lieu de travail ou à un autre endroit prédéterminé par l'employeur et attendre les instructions de son gestionnaire. Si l'employeur n'est pas en mesure d'éliminer le danger afin que l'employé puisse se rendre au lieu de travail, il peut refuser de travailler conformément à la partie II du *Code canadien du travail*.

ARTICLE 11

HEURES DE TRAVAIL

11.01 Les heures normales de travail ne doivent pas dépasser huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine. Pour fins de comptabilité et à titre d'information, une semaine consiste en une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h 01 lundi matin et se terminant le dimanche soir suivant à 24 h 00.

11.02 Si un employé se présente à son quart de travail à l'heure convenue et qu'il n'y ait rien à faire, il reçoit comme rémunération l'équivalent de trois (3) heures de travail au taux régulier.

11.03 Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin d'effectuer des tâches préparatoires et/ou de fin de journée, l'employeur convient de faire l'horaire des employés en conséquence.

11.04 L'horaire régulier de travail, montrant les heures de

travail de la semaine suivante pour chacun des employés visés par la convention, doit être imprimé et affiché sur le tableau approprié. Il est placé sur le tableau le mercredi avant 16 h 00. On n'apporte aucun changement à la semaine suivante, sauf si des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur l'exigent. Si un nouvel horaire n'est pas affiché le mercredi, celui de la semaine précédente demeure en vigueur.

11.05 À condition d'en avertir l'employeur par écrit suffisamment à l'avance et moyennant l'approbation de ce dernier par écrit, les employés peuvent échanger des quarts de travail entre eux si cela n'occasionne aucuns frais supplémentaires à l'employeur. Ceci ne peut être refusé sans motif valable.

11.06

- (a) Les employés qui travaillent dans des opérations continues de sept (7) jours par semaine ont un minimum de deux (2) fins de semaine de congé par mois, soit le vendredi et le samedi, le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi.

- (b) Les employés à temps plein qui travaillent dans des opérations de six (6) jours par semaine ont un minimum de deux (2) fins de semaine de congé par mois, soit le vendredi et le samedi, le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi.

11.07 À la demande écrite d'un employé et sujet à l'approbation de l'employeur, l'article 11.06 peut être annulée pour l'employé pour une période spécifique. Suite à l'approbation de la demande, l'employeur avisera le syndicat.

11.08 Lorsqu'il devient nécessaire d'introduire des changements qui affectent la majorité des employés dans une entité, l'employeur informe et consulte les représentants syndicaux

des changements proposés. Dans la mesure où la chose est possible, l'employeur tient compte des observations formulées par les représentants syndicaux et tente de minimiser l'impact que les nouveaux horaires peuvent avoir sur les employés.

11.09 Les nouveaux horaires résultant de l'application de l'article 11.08 sont affichés quinze (15) jours consécutifs avant la mise en application des nouveaux horaires. Si l'employeur néglige d'afficher l'horaire quinze (15) jours consécutifs à l'avance, les employés sont régis selon l'ancien horaire.

11.10 Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une période de travail.

11.11 Aucune disposition de la présente convention ne peut être interprétée comme garantissant à l'employé un nombre minimal ou maximal d'heures de travail.

11.12 Périodes de repos

- (a) L'employé a droit à une pause de quinze (15) minutes durant chaque période de travail d'au moins trois (3) heures. Les pauses ne peuvent avoir lieu dans l'heure qui suit le début d'une période de travail, ou qui en précède la fin. **Si l'employé n'est pas en mesure de prendre ses pauses en raison des besoins opérationnelles approuvés préalablement par la gestion, il pourra quitter plutôt sans perte de salaire. Advenant le cas où l'employé ne puisse quitter avant la fin de son quart de travail, les pauses de quinze (15) minutes seront payées en temps supplémentaire ;**

- (b) Un employé qui est tenu de travailler quatre (4) heures ou plus a droit à une pause-repas non rémunérée de pas moins de trente (30) minutes mais pas plus de soixante (60) minutes et ce au choix de l'employé, selon l'horaire et les besoins opérationnels. **La période de repas doit être prévue aussi près que possible du milieu de la période de travail ;**

- (c) En ce qui concerne les postes où les services ne sont habituellement assurés que par une seule personne, la pratique relative aux pauses demeure inchangée à moins de consentement mutuel. L'employé qui ne peut prendre une pause sera compensé en argent au taux des heures applicables en plus de la rémunération qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe (a) ;

11.13 Tout employé rappelé au travail reçoit un minimum de quatre (4) heures de rémunération à son taux horaire applicable.

11.14

- (a) Nonobstant les dispositions du présent article, à la demande de l'employé et avec l'approbation de son employeur, l'employé à temps plein peut effectuer ses heures de travail hebdomadaires normales au cours d'une période autre que celle indiquée à l'article 11.01 à condition que, au cours d'une période de quatorze (14) jours civils, le nombre total d'heures que l'employé travaille soit équivalent au nombre d'heures normales de travail, comme stipulé à l'article 11.01 (par exemple, le nombre total d'heures normales travaillées durant une période de quatorze (14) jours est équivalent à 75 ou 80 heures). Dans le cadre du présent article, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'employeur.

- (b) Sur demande de l'employé à temps partiel et avec l'approbation de l'employeur, l'employé peut effectuer des quarts de travail de plus de huit (8) heures par jour au taux de rémunération normal à condition que cette pratique soit acceptée par tous les employés à temps partiel de ladite entité. Dans le cadre du présent article, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours civils, l'employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.
- (c) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir les heures de travail stipulé dans la présente convention. Le statut d'un employé, telle qu'elle est définie à l'article 3 de cette convention, n'est pas affectée en raison de l'application de cet article. De plus, dans de telles circonstances, aux fins du calcul des droits aux jours fériés tels qu'ils sont stipulés à l'article 14 et aux congés payés applicables (par exemple, les congés annuels, les congés de maladie, les congés de décès et les congés payés pour obligations familiales) tels qu'ils sont stipulés aux articles 15 et 16, les heures de travail quotidiennes de l'employé seront considérées comme étant les heures moyennes de travail quotidiennes sur une période appropriée de quatorze (14) jours (par exemple, 7,5 heures par jour) par opposition au nombre d'heures qu'il aurait dû travailler le jour férié ou le jour de congé.

11.15 Les employés ayant le plus d'ancienneté ne compteront pas moins d'heures à l'horaire de travail que les employés ayant moins d'ancienneté qui portent le même titre de poste dans la même entité, à condition qu'ils soient disponibles et capables de travailler les heures requises.

11.16 L'employeur offrira les heures disponibles aux employés de l'unité de négociation qui demandent des heures additionnelles en autant que ces heures additionnelles ne résultent pas en changement de statut de l'employé, ou n'entrent pas en conflit avec l'horaire existant. Les heures ci-haut mentionnées sont les heures qui ne sont pas normalement prévues à l'horaire affiché. L'employeur respectera le principe d'ancienneté dans la répartition des heures additionnelles.

11.17

- (a) Aux fins de l'article 11.01, le nombre d'heures normales de travail prévu à l'horaire des employés ayant plus d'ancienneté **syndicale** ne sera pas inférieur à celui des employés ayant moins d'ancienneté **syndicale** qui portent le même titre de poste dans la même entité, à condition que les employés ayant plus d'ancienneté **syndicale** soient disponibles et capables de travailler les heures requises.**
- (b) À chaque trimestre, les employés peuvent présenter à l'employeur, par écrit, leur préférence concernant leurs heures de travail. Sous réserve des besoins du service, l'employeur s'efforcera de tenir compte des préférences des employés lors de l'établissement de l'horaire.**
- (c) Si un employé a une obligation personnelle ou familiale pendant une semaine donnée, il peut demander que son horaire soit modifié cette semaine-là à condition qu'il soumette cette demande le plus tôt possible et, dans**

tous les cas, avant l'impression et l'affichage de l'horaire de travail normal de la semaine en question. Dans de telles circonstances et sous réserve des besoins du service, l'employeur s'efforcera de satisfaire à la demande de l'employé.

11.18 Présence pendant les tempêtes ou les conditions dangereuses

(a) Définition :

(i) Conditions dangereuses : Condition résultant souvent d'une tempête, pouvant inclure un mauvais état des routes, une mauvaise visibilité, des coupures de courant, des inondations et entraînant souvent des avis des autorités de la circulation ou des forces de l'ordre sur l'utilisation des voies publiques, et/ou des avis de la police, du bureau de gestion des urgences ou d'autres agences.

(ii) Tempêtes : Conditions météorologiques défavorables telles que fortes chutes de neige, pluie verglaçante, verglas, tempête tropicale, ouragan ou blizzard.

(b) Le gestionnaire de l'entité concerné s'efforcera d'informer les employés le plus tôt possible avant le début de leur quart de travail qu'ils ne doivent pas se présenter au travail.

(a) Si une entité est fermée en raison d'une tempête ou de conditions dangereuses, les employés concernés bénéficieront d'un congé payé pour les heures de travail normalement prévues pour ce quart, à moins

que d'autres dispositions aient été prises avec leur gestionnaire. Les employés en congé pré approuvé avant le jour de fermeture n'auront pas droit à une compensation.

- (b) Les employés qui sont au travail et qui sont renvoyés chez eux par leur gestionnaire seront payés pour la balance de leur journée de travail prévue à leur taux de rémunération normal.**
- (c) Dans le cas d'une arrivée tardive autorisée par l'employeur, l'employé qui se présente au travail à l'heure de début reportée est rémunéré à son taux de rémunération normal pour la période complète du quart de travail prévu. Si l'employé ne se présente pas au travail à l'heure prévue, il sera seulement rémunéré pour les heures travaillées à son taux de rémunération régulier.**
- (d) La décision de fermer une entité incombe au gestionnaire supérieur de chaque entité.**

11.19

- (a) Les horaires de travail doivent être faites en respectant l'ancienneté syndicale et la disponibilité de l'employé avant de passer au suivant et avant de pouvoir les offrir à un employé temporaire ou occasionnel.**
- (b) Les heures additionnelles qui s'ajoute à l'horaire soit pour des fonctions privées ou non, doivent être offertes par ordre d'ancienneté syndicale également.**

ARTICLE 12

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

12.01 Lorsqu'un employé est tenu de travailler plus de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine, il est payé pour les heures supplémentaires au taux de rémunération d'une fois et demie (1½) son taux de rémunération normale.

12.02 Pour les heures supplémentaires au cours desquelles il a travaillé, l'employé touche une rémunération en espèces, sauf s'il prend, suite à sa demande et avec l'approbation de l'employeur, un congé compensatoire. La durée de ce congé équivaut au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux approprié. En ce qui touche la rémunération d'un tel congé, on la calcule d'après le taux régulier de l'employé en vigueur au moment où ce dernier prend les congés.

12.03 L'employé s'entend avec l'employeur pour déterminer le moment où les congés **compensatoires** peuvent être pris. Cette demande ne pourra être refusée sans motif valable.

12.04 **L'employé qui effectue du temps supplémentaire pourra toucher la rémunération en espèce ou accumuler ce temps en congé compensatoire jusqu'à un maximum de quarante (40) heures. Toutes les heures au-delà de ce maximum seront payées automatiquement dans la période de paie touchée.**

12.05 Dans l'allocation des heures supplémentaires, l'employeur les répartit équitablement entre les employés qualifiés de l'entité concerné. Les heures sont d'abord offertes sur une base volontaire, aux employés qui ont le plus d'ancienneté et qui sont disponibles et qualifiés pour effectuer le travail. En aucun cas, la

procédure décrite ci-dessus ne doit nécessiter le rappel au travail d'un employé. Si aucun employé n'est volontaire pour effectuer les heures supplémentaires, celles-ci deviendront obligatoires de façon équitable par ordre inverse d'ancienneté.

12.06 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail pendant un jour de repos, il touchera la somme la plus élevée des rémunérations suivantes :

- (a) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicables ; ou
- (b) une rémunération équivalente à trois (3) heures de rémunération calculée au taux de rémunération des heures supplémentaires applicables.

12.07 Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employé, l'employeur doit donner un préavis minimal de six (6) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.

12.08 Nonobstant les dispositions de l'article 12.01, l'employé qui travaille pendant sept (7) jours consécutifs ou plus, touche à partir du septième (7^e) jour, le taux des heures supplémentaires suivant :

- (a) pour les sept premières heures et demie (7½), une fois et demie (1½) son taux de rémunération ordinaire ;
- (b) pour toutes les heures en excédant de sept heures et demie (7½), deux (2) fois son taux de rémunération ordinaire.

12.09 Si un employé est tenu de travailler plus longtemps que la durée normale de travail, tel que convenu dans l'article 11.01, il

touchera au moins une fois et demie (1½) son taux de rémunération régulier pour chaque période de quinze (15) minutes, exception faite des alinéas (a), (b) et (c) :

- (a) taux double pour le temps supplémentaire effectué en sus de huit (8) heures de temps supplémentaire durant une journée normale de travail ;
- (b) taux double pour le temps supplémentaire effectué en sus de huit (8) heures de temps supplémentaire pendant un jour de repos ;
- (c) taux double pour le temps supplémentaire effectué pendant son deuxième (2^e) jour de repos.

12.10 Indemnité de repas

L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage :

- (a) juste avant ses heures de travail d'horaire ; ou
- (b) juste après ses heures de travail d'horaire,

et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente à l'horaire, bénéficie du remboursement de vingt dollars (20 \$) pour un (1) repas sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. Une période de temps non payée raisonnable, que fixe la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.

12.11 Majoration

- (a) Les heures travaillées entre 15 h 00 et 24 h 00 la veille

de Noël (24 décembre) et la veille du jour de l'An (31 décembre), seront rémunérées à une fois et demie (1½) le taux de rémunération régulier de l'employé.

- (b) Par ailleurs, les heures travaillées le 25 décembre et le 1^{er} janvier seront rémunérées au double du taux de rémunération normal de l'employé.

12.12 Aux fins des heures supplémentaires, lorsqu'un employé est rémunéré pour un jour férié désigné payé, les heures de cette journée pour lesquelles il est rémunéré sont incluses dans le calcul des heures travaillées.

ARTICLE 13

ANCIENNETÉ

13.01 Définition

- (a) si plusieurs employés ont la même ancienneté **syndicale**, comme prévu au sous-alinéa (a)(i), un tirage au sort sera effectué, en présence d'un représentant syndical, pour déterminer lequel des employés concernés sera considéré comme le plus ancien.
- (c) les employés en période de probation, tel qu'établi à l'article 3.01(b), ne peuvent bénéficier des droits inhérents à l'ancienneté **syndicale** d'un employé. L'ancienneté **syndicale** est calculée à partir du premier jour de probation, soit le premier jour de travail continu ;
- (d) l'unité de négociation est composée des secteurs d'activité suivants, appelés « entités » pour nos besoins :

- **Messes, Garnison Saint-Jean**
 - **Messes, CMR Saint-Jean**
 - **Messes, Garnison Montréal**
 - Sports et conditionnement physique, loisirs, Garnison Saint-Jean (incluant le gymnase CMR Saint-Jean et le gymnase de Farnham)
 - Sports et conditionnement physique, loisirs, Garnison Montréal
 - Magasin de détail CANEX, Garnison Saint-Jean (incluant magasin au CMR Saint-Jean et le centre de distribution CANEX)
- (e) dans le cas où une entité doit être fermée pour des raisons de concessions en sous-traitance, pour une période dépassant six (6) mois, les employés qui jouissent de droits d'ancienneté **syndicale** pourront déplacer les employés moins anciens de l'unité de négociation à condition d'avoir le même titre de poste ou un poste avec des fonctions identiques et pourvu qu'ils aient l'expérience, les aptitudes, l'habileté et les compétences nécessaires pour remplir les fonctions du poste en question. Un employé peut choisir de ne pas se prévaloir de son droit de supplantation.

13.02 L'employé perd ses droits d'ancienneté **syndicale** ou avec l'employeur acquis aux termes de la présente convention et son emploi prend fin si :

- (a) il quitte volontairement son emploi ;
- (b) il est congédié pour des motifs justifiés ;
- (c) il a été mis à pied pour une période de douze (12) mois consécutifs ;
- (d) il a été mis à pied et lorsqu'il est rappelé, il ne revient pas au travail ou ne soumet pas, par écrit, des raisons valables pour ne pas le faire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où l'employeur lui a demandé de revenir, par écrit sous forme de lettre recommandée **ou par courriel**. Pour être admissible à un rappel après avoir été mis à pied, un employé doit fournir à l'employeur son adresse postale, **son courriel** et son numéro de téléphone.

13.03

- (a) Dans le cas de changement de statut d'un employé à temps plein qui devient employé à temps partiel, conformément à l'article 13.04, le rappel au travail se fait par entité en tenant compte de l'ancienneté **syndicale** dans ladite entité ;
- (b) Nonobstant toute autre disposition de cet article, les mises à pied et le rappel au travail se font par entité en tenant compte de l'ancienneté **syndicale** à l'intérieur de l'entité.

13.04 Si un employé à temps plein est mis à pied en raison d'un manque de travail et qu'un poste à temps partiel devient vacant dans son entité, on accordera la préférence audit employé à temps plein s'il postule l'emploi à temps partiel, à condition qu'il possède les aptitudes et les compétences nécessaires pour faire le travail. Il touchera le taux de rémunération horaire établi pour la

classification du poste à temps partiel en question. Un employé à temps plein qui accepte du travail à temps partiel aura droit, suivant son ancienneté **syndicale**, de reprendre son statut d'employé à temps plein à la première occasion durant les vingt-quatre (24) mois suivant la date de sa mise à pied de son poste à temps plein, pourvu qu'il ait l'expérience, l'aptitude, l'habileté et la compétence nécessaires pour remplir les fonctions du poste en question.

13.05

- (a) Si un poste devient vacant au sein de l'unité de négociation, à la suite du départ d'un employé, ou si un nouveau poste est créé, un avis de concours est affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Tous les employés de l'unité de négociation ainsi que les employés sur les listes de rappel peuvent faire application pendant cette période, par écrit, à l'officier responsable du concours. S'il y a plus d'un employé avec les mêmes qualifications pour remplir le poste, l'emploi sera offert en premier, par ancienneté **syndicale**, aux employés à temps plein activement à l'emploi de l'employeur, aux employés à temps partiel et ensuite aux employés sur la liste de rappel. Finalement, si l'employeur détermine qu'il n'y a aucun employé qualifié, à l'intérieur de l'unité, il peut engager une personne de l'extérieur.
- (b) Dans la situation où un changement de statut d'emploi de temps partiel à temps plein est nécessaire, l'employé occupant un poste unique se verra offrir le statut de temps plein. Si le titre du poste à temps partiel est occupé par plus d'un employé, la procédure prévue à l'article 13.05(a) s'appliquera.
- (c) Si un poste de l'unité de négociation devient vacant et qu'il n'est pas affiché dans les trente (30) jours civils,

l'employeur en informera le syndicat.

13.06 Seul un employé ayant posé sa candidature à un concours et n'ayant pas été choisi peut présenter un grief concernant le concours. Le grief doit être présenté dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la réception d'une lettre l'informant du résultat du concours.

13.07

- (a) L'employé nommé à un poste vacant est appelé à faire une période d'essai, dont la durée ne doit pas dépasser trois (3) mois. Si, au cours de la période d'essai, l'employeur juge que l'employé n'a pas exécuté ses fonctions de manière satisfaisante, il peut le retirer de son emploi et doit le nommer de nouveau à son poste antérieur ou à un autre poste équivalent qui pourrait être disponible à ce moment-là.

- (b) Si dans le mois suivant sa nomination à un poste conformément à l'article 13.05(a) l'employé demande à reprendre son poste antérieur, l'employeur doit le nommer de nouveau à son poste antérieur ou à un poste similaire et le rémunérer suivant son taux de rémunération antérieur sans perte d'ancienneté **syndicale ou avec l'employeur.**

13.08 Un employé en congé sans solde pour une période excédant quarante-cinq (45) jours ouvrables n'accumule pas d'ancienneté **syndicale ou avec l'employeur**, sauf s'il s'agit d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, congé de compassion d'un congé parental ou d'un congé d'adoption ou d'un congé de maladie longue durée. Un employé mis à pied temporairement continue d'accumuler son ancienneté **syndicale** pour une période de douze (12) mois.

13.09 Dans un délai de soixante (60) jours après la signature de cette convention collective, une liste d'ancienneté **syndicale** distincte pour les employés à temps plein et à temps partiel est affichée dans toutes les entités pour une période de quinze (15) jours ouvrables et subséquentement à tous les six (6) mois. Ces listes sont disponibles sur demande et une copie parviendra à l'agent négociateur.

13.10 Aux fins du présent article, c'est l'employeur qui décide si tel ou tel employé possède l'habileté et les compétences voulues. Ces décisions sont prises sur la recommandation d'un jury de sélection. Tout jury de sélection se compose d'un minimum de deux (2) membres.

13.11

- (a) un employé à temps plein auquel on a donné un statut d'employé à temps partiel, tel qu'établi à l'article 13.04, conserve son ancienneté **syndicale** d'employé à temps plein pour une durée de douze (12) mois. À la fin de cette période, l'employé à temps plein devra accepter, au choix de l'employé, soit une indemnité de départ et la cessation de son emploi, soit le changement de son statut à celui d'employé à temps partiel et le maintien de toute l'ancienneté **syndicale** accumulée en tant qu'employé à temps plein et à temps partiel ;
- (b) lorsqu'un employé à temps partiel est choisi par l'employeur pour occuper un poste à temps plein, on tient compte de la totalité de l'ancienneté **syndicale** qu'il a accumulée à titre d'employé à temps partiel pour déterminer son ancienneté **syndicale** à temps plein ;
- (c) en dépit des directives comprises aux articles 13.03 et 13.04, un employé à temps partiel occupant un poste à temps plein en remplacement d'un employé absent pour

une période de six (6) mois consécutifs ou plus, devient un employé à temps plein. À ce moment, son ancienneté **syndicale**, en tant qu'employé à temps plein, est datée à partir de son premier (1^{er}) jour de travail à ce poste ; et

- (d) si un poste est reclassifié à un niveau supérieur, le titulaire de ce poste est reclassifié à ce niveau à compter de la date de reclassification et reçoit le salaire de ce poste. Si un poste est reclassifié à la baisse, le titulaire de ce poste est reclassifié mais conserve le salaire de son ancien poste.
- (e) Advenant que le poste d'un employé est réévalué à un niveau supérieur, il sera placé à l'échelon de ce niveau qui représente au moins cinq pour cent (5 %) d'augmentation ou à l'échelon maximal de ce niveau si l'augmentation représente moins de cinq pour cent (5 %).

13.12 Lorsqu'un employé est engagé à titre d'employé temporaire et le terme de son emploi temporaire prend fin, il perd son ancienneté **syndicale** acquise aux termes de la présente convention et son emploi prend fin. Nonobstant ce qui précède, si l'employé est réengagé par l'employeur dans les douze (12) mois suivant la cessation de son emploi temporaire dans le même poste que celui occupé auparavant au sein de l'unité de négociation, l'employé reçoit un taux de rémunération supérieur au taux de départ, en fonction de son service antérieur, afin de tenir compte de son expérience et de ses compétences et conserve son ancienneté **syndicale**.

ARTICLE 14

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

14.01 Il y aura **douze (12)** jours fériés désignés payés :

- (a) le Jour de l'An
- (b) le vendredi Saint
- (c) le lundi de Pâques
- (d) le jour de l'anniversaire de la Souveraine (fête de la Reine Victoria), dénommée la fête des Patriotes au Québec
- (e) la fête nationale du Québec
- (f) la fête du Canada
- (g) la fête du Travail
- (h) **le jour de la Vérité et de la réconciliation**
- (i) le jour d'action de grâces
- (j) le jour de l'Armistice
- (k) le jour de Noël
- (l) le lendemain de Noël

De plus, advenant le cas où le gouvernement fédéral proclame un nouveau jour de congé férié désigné payé, les employés auront automatiquement droit audit jour de congé supplémentaire.

14.02 Un employé à temps plein qui a droit à un congé férié désigné payé et qui doit travailler pendant ce congé sera remboursé, selon le cas, de la façon suivante :

- (a) en plus de la rémunération normale pour cette journée, il sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux de rémunération normal pour les heures travaillées et deux (2) fois son taux de rémunération normal pour les heures suivantes ;

- (b) il sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux de rémunération normal pour les heures travaillées et obtiendra un congé payé qu'il pourra prendre à une date dont il conviendra avec l'employeur.

14.03 Lorsqu'un congé férié désigné payé tombe en dehors des jours de travail de l'employé à temps plein, celui-ci aura droit à un jour de congé payé qu'il prendra à une date dont il conviendra avec l'employeur.

14.04 L'article 14.01 ne s'applique pas à l'employé qui est en congé sans solde pour une période excédant deux (2) semaines, ou en absence non autorisée à la fois le jour ouvrable immédiatement précédant et suivant le jour désigné férié.

14.05

- (a) Un employé à temps partiel recevra, à titre de paiement pour les jours fériés désignés payés où il ne travaille pas, quatre virgule six pourcent (4,6 %) de toute la rémunération reçue pour ses heures travaillées.
- (b) Un employé à temps partiel qui travaille un jour férié désigné payé sera payé au taux de rémunération d'une fois et demie (1½) son taux de rémunération normal pour les huit (8) premières heures travaillées et deux (2) fois son taux de rémunération normal pour les heures suivantes.

14.06 Lorsqu'un employé à temps plein travaille pendant un jour férié suivant un jour de congé pendant lequel il a aussi travaillé et a reçu le taux de rémunération supplémentaire conformément à l'article 14.03, il bénéficiera d'un tarif double (2) par la suite en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

14.07 L'article 14.04 ne s'applique pas entre le 24 décembre et le 2 janvier. Par exemple, un employé à temps plein qui est en congé sans solde aura droit aux congés fériés durant cette période.

14.08 Lors de la période du congé des fêtes (ex : 23 déc – 3 janvier), les employés qui seront affectés par la fermeture des lieux de travail seront en congé sans solde. Les employés sont encouragés à conserver des congés annuels ou du temps compensatoire pour combler la période du congé des fêtes. Cependant, si un employé affecté désire continuer à travailler pendant la période du congé des fêtes, il en avisera son gestionnaire qui peut lui assigner des heures de travail de nature administrative, selon le travail disponible.

ARTICLE 15

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

15.01 Un employé à temps plein a droit aux congés annuels payés à son taux de rémunération courant dans la mesure où il a accumulé des crédits aux termes de la présente convention et qu'il compte six (6) mois de service continu. Les périodes de congé sont les suivantes :

<u>Années d'emploi continu à temps plein</u>	<u>Congés</u>
Dans la 1 ^e 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 année

27 jours ouvrables

À partir de la 28^e année

30 jours ouvrables

15,01 b) Les vacances peuvent être pris en tranche d'heure.

15.02 Aux fins des calculs, c'est la date d'entrée en service qui sert de point de repère.

15.03 L'employé doit informer l'employeur par écrit au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance en ce qui concerne les dates où il compte partir en vacances, lorsque ces vacances sont de plus de cinq (5) jours consécutifs.

15.04 Suivant les besoins du service, l'employeur fait tout en son pouvoir pour laisser partir l'employé en vacances à un moment qui convient à ce dernier, compte tenu de son ancienneté **syndicale**.

15.05 Le calendrier des congés annuels doit être affiché aux trois (3) mois à partir du 1^{er} mars. Pour toute période de congés annuels d'une (1) semaine ou plus, les employés doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard quinze (15) jours ouvrables avant l'affichage du calendrier. Les congés annuels sont accordés suivant l'ancienneté **syndicale**. L'employé soumettra une liste prioritaire de deux (2) choix de périodes de vacances. Advenant le cas où l'employeur refuse les choix à cause d'un conflit de dates, l'employé en sera informé avant l'affichage et pourra présenter une autre demande. L'employé qui jouit de droits d'ancienneté **syndicale** ne pourra prendre son congé annuel en même temps qu'un autre employé dont la demande de congé a déjà été approuvée par l'employeur conformément aux dispositions du présent article.

15.06 Normalement, l'employé ne peut accumuler ses jours de congé annuel d'année en année. Les parties aux présentes comprennent toutefois que l'employé pourrait être empêché de prendre ses congés annuels durant la période des vacances en cours en raison de maladie, des besoins du service ou d'autres circonstances. Dans de tels cas, l'employé peut reporter à l'année suivante jusqu'à un maximum de **dix (10) jours ouvrables**. Toute demande de report de congé annuel excédant **dix (10) jours** doit être présentée par écrit à l'employeur, qui se réserve le droit de l'accepter ou non. Cette demande ne sera pas refusée sans raison valable.

15.07 S'il le demande, l'employé a le droit de savoir combien il lui reste de jours de congé annuel à son crédit, et ce, dans les trois (3) jours ouvrables suivant sa demande.

15.08 Suivant les besoins du service, l'employeur compte le samedi et le dimanche qui précèdent le début de la période de congé annuel de l'employé comme fin de semaine de congé de l'employé, comme il est prévu à l'article 11.06.

15.09 Si, pendant une période de congé annuel payé, un employé obtient un congé de maladie après avoir présenté un certificat médical ou un congé de décès en vertu de l'article 16, la période de congé annuel payé ainsi remplacée est reportée à une date ultérieure. Aux fins de cet article, pour obtenir le congé de maladie, la date du certificat médical doit tomber durant la période du congé de maladie et, pour les congés de maladie de plus de trois jours, la date du certificat doit correspondre à l'un des trois (3) premiers jours du congé de maladie.

5.10 Les employés à temps partiel recevront à titre de paie de vacances :

<u>Années de service continu à temps partiel</u>	<u>Pourcentage du salaire annuel brut</u>
Dans la 1 ^{re} année	4 %
Dans la 2 ^e à la 6 ^e année	6 %
Dans la 7 ^e à la 15 ^e année	8 %
Dans la 16 ^e et la 17 ^e année	9,2 %
Dans la 18 ^e à la 26 ^e année	10 %
Dans la 27 ^e année	10,8 %
À partir de la 28 ^e année	12 %

Les employés à temps partiel embauchés après le 25 juin 2024 recevront leur droit aux vacances toutes les deux semaines. De plus, l'employé à temps partiel qui présente une demande écrite peut obtenir un congé non payé selon les crédits de congé cités à l'article 15.01. Aux fins de l'établissement du calendrier des congés et selon les besoins opérationnels, les employés à temps plein auront la priorité sur les employés à temps partiel quant au choix des dates de congé.

15.11 Les congés annuels payés d'un employé dont le statut est passé de temps partiel à temps plein, seront calculés à partir du total des années d'emploi passées en tant qu'employé à temps partiel et à temps plein ou à contrat de durée déterminée, si cette période précède immédiatement son embauche par l'employeur.

15.12 L'employé accumule des congés annuels que lorsqu'il touche un salaire ; cependant des périodes autorisées de congé

non payé de moins de trois (3) semaines peuvent être considérées comme période de travail au titre des congés annuels.

15.13 Lorsque l'employé cesse d'occuper son emploi ou advenant son décès, l'employé ou sa succession a droit à tout solde de salaire de vacances qui lui est dû pour toute année de service antérieure complétée et au salaire de vacances pour toute partie de l'année terminée au moment où il cesse d'occuper son emploi au taux de rémunération alors en vigueur. L'employeur ne réclamera pas à la succession les congés annuels pris mais non accumulés par l'employé avant son décès.

ARTICLE 16

CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

16.01

(1) **Régime des congés de maladie**

(a) Tous les employés à temps plein qui ont terminé leur période de **probation** sont visés par ce régime.

(b) En vertu de ce régime, l'employé bénéficie des avantages suivants, en ce qui concerne sa rémunération :

plus de 3 mois	17 semaines à raison de 100 % du salaire
----------------	---

(c) Les conditions suivantes régissent le droit aux congés de maladie :

(i) l'employé doit communiquer avec son supérieur

immédiat le premier jour de l'absence, ou aussitôt que possible, et indiquer la raison de son absence ainsi que la date prévue de son retour ;

(ii) l'employé doit produire un certificat signé par un médecin chaque fois qu'il s'absente pendant plus de cinq (5) jours ouvrables. Cependant, l'employeur se réserve le droit de demander à l'employé de produire un certificat médical pour toute période de maladie, mais il doit le faire avant le retour de l'employé. Les demandes de certificat médical pour les congés de maladie de cinq (5) jours ou moins ne seront pas faites de façon arbitraire. S'il s'agit d'une maladie prolongée, l'employé pourrait devoir produire, aux frais de l'employeur, d'autres déclarations signées par son médecin ou par un médecin choisi conjointement par l'employeur et l'employé ;

(iii) le Régime des congés de maladie ne vaut pas, dans le cas des congés de maternité et des incapacités inhérentes à cet état, sauf dans les cas de complications médicales sur présentation d'un certificat médical qui atteste ladite complication et l'impossibilité pour l'employée d'accomplir d'autres tâches. Si l'employé peut accomplir d'autres tâches, l'employé maintient son taux de salaire et il n'y a pas de déplacement en conséquence chez d'autres employés.

(d) Aux fins de calculs des prestations de congé de maladie, l'employé bénéficie à nouveau de tous les avantages sociaux trente (30) jours civils après son retour au travail, ou après cinq (5) jours ouvrables consécutifs, si l'invalidité a une nouvelle origine. Dans le cas où

l'employé est de nouveau affecté par la même indisposition dans les trente (30) jours qui suivent son retour au travail, l'invalidité est considérée comme le prolongement de l'invalidité précédente.

- (e) L'employeur n'applique pas sa politique de gestion de l'assiduité de façon arbitraire. Aucune mesure disciplinaire n'est imposée à l'employé qui utilise des congés de maladie pour des raisons valables et qui respecte toutes les exigences relatives à ces congés.
- (f) Le congé de maladie peut être pris en tranche d'heure.

(2) Régime de congé de maladie pour les employés à temps partiel

- (a) L'employé à temps partiel qui a terminé sa période de probation peut obtenir un maximum de **vingt-quatre (24)** heures de congé de maladie payés par année financière.
- (b) Les conditions suivantes régissent le droit aux congés de maladie :
 - (i) l'employé doit communiquer avec son supérieur immédiat le premier jour de l'absence et indiquer la raison de son absence et la date prévue de son retour ;
 - (ii) l'employeur se réserve le droit de lui demander de produire un certificat médical pour toute période de maladie, peu importe la durée, mais il doit le faire avant le retour de l'employé. S'il s'agit d'une maladie prolongée ou fréquente, l'employé pourrait devoir produire d'autres certificats signés par un

médecin choisi par l'employeur et aux frais de ce dernier ;

- (iii) l'employée en congé de maternité et les employés en congé de tout autre type n'accumulent pas et ne peuvent prendre de congé de maladie.
- (c) Les congés de maladie ne peuvent être reportés d'une année à l'autre et n'ont aucune valeur monétaire.
- (d) Le congé de maladie peut être pris en tranche d'heure.

16.02 Congé de maternité, congé de paternité, congé parental et congé d'adoption

(1) Congé de maternité

- (a) L'employé qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé **peut commencer au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement et se terminant, au plus tard, vingt (20) semaines après la date de la fin de sa grossesse.**
- (b) Nonobstant l'alinéa (a) :
 - (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employé est hospitalisé, ou
 - (ii) si l'employé a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-

né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant **vingt (20)** semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employé n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de **vingt (20)** semaines.

- (c) La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard **soixante-dix-huit (78)** semaines après la date de la fin de l'**accouchement**.
- (d) L'employeur peut exiger de l'employé un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) L'employé dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire que l'**employé** a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date ;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 16.01 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 16.01 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- (f) Sauf exception valable, l'employé doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censé prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée du « **service continu** » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « **service** » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

(2) Congé de paternité

- (a) Lorsque l'employé a ou aura la garde d'un nouveau-né ou de nouveau-nés, il a droit à un congé de paternité non payé d'au plus cinq (5) semaines. Ce congé ne pourra commencer avant la semaine de l'accouchement ou l'adoption et ne peut prendre fin plus de **soixante-dix-huit (78)** semaines suivant la date de l'accouchement ou de l'adoption. Ce congé ne peut être transféré à la mère, ni partagé avec elle.
- (b) **L'employé qui a l'intention de demander un congé de paternité en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.**

(3) Congé parental

- (a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à

un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des **soixante-dix-huit (78)** semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- (b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des **soixante-dix-huit (78)** semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- (c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- (d) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :
 - (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
 - (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant, la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui

est confié.

- (e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
 - (f) L'employeur peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé ;
 - (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines ;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
 - (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée du « **service continu** » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « **service** » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- (4) L'employé qui revient d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental ou d'un congé d'adoption ou de congé de compassion sera réintégré dans le poste que l'employé occupait 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'employé changent, cette personne a droit, à son retour de congé, à la même rémunération et aux mêmes

avantages sociaux que si cette personne avait travaillé lorsque le changement a eu lieu. L'employé en congé sera avisé par écrit d'un tel changement.

- (5) La durée du service continue de s'accumuler pendant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'adoption.
- (6) L'employé en congé de maternité, de congé parental, de congé d'adoption ou de congé de paternité, peut conserver sa couverture d'assurances collectives et/ou participer au régime de retraite à condition de payer sa part des contributions; **l'employeur** continuera alors de payer sa part des contributions. Au moment de faire sa demande de congé de maternité, de congé de paternité, de congé parental ou de congé d'adoption, l'employé avisera **l'employeur** par écrit de son choix relatif au régime de retraite et aux couvertures d'assurances collectives. Le choix 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.
- (7) L'employé n'accumulera aucun service ouvrant droit à pension pour les périodes pendant lesquelles cette personne n'aura pas cotisé au régime de retraite. À son retour, l'employé pourra prendre entente afin de racheter la période de son absence. Si l'employé décide de racheter cette période, l'employeur devra verser sa part.
- (8) Pour la période pendant laquelle l'employé reçoit des prestations de maternité aux termes du Régime québécois d'assurance parentale, **l'employé** recevra, durant un maximum de dix-huit (18) semaines, une indemnité complémentaire équivalant à la différence entre les

prestations de maternité que **l'employé** reçoit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire brut moyen des deux périodes de paie précédentes, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, conformément aux conditions suivantes :

- (a) après six (6) mois de service continu, l'employé qui fournit à **l'employeur** une preuve que **l'employé** a présenté une demande de prestations de maternité auprès du Régime québécois d'assurance parentale et que **l'employé** y est admissible recevra l'indemnité complémentaire conformément au Régime de prestations supplémentaires d'emploi ;
- (b) l'employé qui reçoit cette indemnité retournera au travail pour une période équivalant au moins à la durée de son congé de maternité. Ce retour doit avoir lieu immédiatement après la fin de son congé de maternité à moins que l'employeur consente à ce que cette date soit modifiée ou à moins que l'employé ait droit à un autre congé. Si l'employeur accorde à l'employé un autre congé suivant la fin du congé de maternité, l'employé doit retourner au travail immédiatement après la fin de ce congé ;
- (c) si l'employée ne retourne pas au travail, **l'employé** devra rembourser à **l'employeur** le montant total de l'indemnité complémentaire; par contre, les employés qui touchent l'indemnité complémentaire, mais qui ne peuvent retourner au travail pendant la durée indiquée à l'alinéa 16.02(8)(b) en raison de l'affectation de leur conjoint ou conjointe à un autre endroit au Canada ne seront pas tenues de rembourser le montant de l'indemnité complémentaire à **l'employeur**.

(d) **l'employé doit donner à l'employeur au moins quatre (4) semaines d'avis par écrit de son désir de retourner au travail. Si l'employé ne communique pas avec l'employeur, celui-ci communiquera avec l'employé afin de connaître ses intentions face à son retour au travail. À défaut de donner cet avis, d'obtenir un autre congé autorisé suivant l'expiration de son congé de maternité ou de retourner au travail à la date d'expiration de son congé de maternité, on considérera que l'employé a quitté volontairement son emploi.**

(9) Les dispositions de l'article 16.02 sont sous réserve de modifications législatives.

(10) Les employés en congé de maternité, paternité, adoption peuvent faire la demande de recevoir leur rétroactivité pendant leur période de congé afin de permettre le réajustement au niveau du RQAP.

16.03 Congé de deuil

(a) Un employé peut prendre cinq (5) jours de congés payés suivant le décès d'un membre de sa proche famille, et un (1) jour de congé payé, s'il s'agit du décès d'un parent éloigné. De plus, il peut bénéficier d'un maximum de deux (2) jours de congés payés aux fins du déplacement qu'occasionne le décès. Ces congés peuvent être pris en une ou deux occasions. Au besoin, au moins un (1) jour de congé mentionné dans le présent article peut être reporté à la date de l'incinération ou de l'enterrement, à condition que le congé ne se prolonge pas au-delà du jour suivant l'incinération ou de l'enterrement ;

(b) Aux fins de la présente convention, la proche famille se définit comme suit : un frère ou une sœur ou un frère ou

sœur par alliance, la mère ou le père, le beau-père ou la belle-mère, le conjoint ou la conjointe (y inclus le conjoint de fait et/ou du même sexe), l'enfant (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe ou l'enfant en tutelle ou en famille d'accueil), le petit-fils ou la petite-fille, le gendre ou la bru les grands-parents, une personne demeurant au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence; par ailleurs, l'expression « parent éloigné » désigne, le beau-frère ou la belle-sœur, nièce et neveu, l'oncle ou la tante et leur conjoint ou conjoint de fait et les grands-parents du conjoint ou de la conjointe.

- (c) Si les périodes mentionnées ci-dessus comprennent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, un dimanche ou un jour de congé), l'employé ne peut réclamer sa rémunération que pour les jours ouvrables où il aura effectivement été absent.
- (d) Les parties reconnaissent que les circonstances nécessitant un congé de deuil sont particulières à chacun ou chacune. Sur demande, l'employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long ou d'une façon différente de celle prévue à l'article 16.03(a).

16.04 Congé payé pour comparution

Un congé payé est accordé à l'employé qui est obligé d'assister, sur assignation ou citation, comme témoin ou comme partie au litige à une procédure qui a lieu :

- (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 qui est autorisé par la loi à sommer des témoins de comparaître devant lui ; ou
- (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.

16.05 Fonctions de juré

Si un employé est choisi pour faire partie d'un jury, l'employeur accepte, le cas échéant, de lui verser la différence entre son salaire hebdomadaire et le salaire payé aux jurés. L'employé doit informer son gérant dès qu'il est convoqué pour faire partie d'un jury.

16.06 Congé sans solde

- (a) Un employé peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois, à condition d'en faire la demande par écrit à l'employeur au moins deux (2) mois à l'avance. Il peut être dérogé à cette exigence de délai lorsque des circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté de l'employé sont à l'origine de la demande de congé.
- (b) Ce congé ne sera pas refusé sans raison.

- (c) À la discrétion du gestionnaire supérieur, un congé peut être prolongé jusqu'à six (6) mois supplémentaires.**
- (d) Lorsqu'un employé a pris la totalité du congé sans solde prévu dans le présent article, il doit retourner au travail pendant douze (12) mois consécutifs avant d'être admissible à un autre congé sans solde. Tout congé annuel et/ou temps compensatoire accumulé doit être pris avant d'accorder un congé sans solde.**
- (e) Un employé en congé sans solde de plus de deux (2) semaines peut continuer à bénéficier des avantages sociaux collectifs et/ou du régime de pension, à condition de payer sa part des primes et des cotisations et celle de l'employeur. Le choix de l'employé de maintenir ou de suspendre les avantages sociaux collectifs et/ou le régime de retraite pendant la durée du congé est irrévocable et obligatoire. Une option choisie ne peut être modifiée après le début du congé.**
- (f) L'employé n'a pas le droit de recevoir de service ouvrant droit à pension pour toute période de congé sans solde pour laquelle il n'a pas versé de cotisations au régime de retraite.**
- (g) L'employé qui revient d'un congé sans solde peut être réintégré dans le poste qu'il occupait un moment où le congé a commencé, à condition que ce poste soit disponible. Si le poste n'est pas disponible, l'employeur peut réintégrer l'employé dans un poste comparable pour lequel il est qualifié.**

16.07 Pendant qu'il est en congé sans traitement ou sous le

coup d'une suspension, l'employé n'a pas le droit de prendre des congés payés.

16.08 Pendant une période donnée, l'employé ne peut prendre plus d'une sorte de congé payé.

16.09 D'autres congés payés ne dépassant pas cinq (5) jours ouvrables au cours d'une année fiscale peuvent être accordés par l'employeur pour des cas urgents non attribuables à l'employé. L'employé peut se prévaloir de ces congés par tranches d'une heure.

16.10 Congés payés pour obligations familiales

- (a) aux fins de l'application du présent article, la famille se définit comme le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents adoptifs), ou tout autre parent avec qui l'employé est dans une relation de soin qu'il réside ou non avec l'employé ;
- (b) l'employeur accordera un congé payé dans les circonstances suivantes :
 - (i) pour le rendez-vous d'un membre de la famille à charge chez le médecin ou le dentiste ou pour des rendez-vous avec les autorités scolaires ou d'adoption appropriées. L'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous des membres de la famille à charge chez le médecin ou le dentiste de manière à réduire au minimum ses

absences au travail. L'employé qui demande un congé de cette disposition doit aviser son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible,

- (ii) pour prodiguer des soins temporaires à un membre malade de la famille. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris à des dates distinctes,
 - (iii) pour les besoins directement rattachés à la naissance de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris à des dates distinctes,
 - (iv) pour les besoins directement rattachés à l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris à des dates distinctes ;
 - (v) pour assister à des activités scolaires si le surveillant en a été informé le plus tôt possible ;
 - (vi) pour prendre soin de l'enfant de l'employé s'il y a une fermeture imprévue de l'école ou de la garderie ;
 - (vii) 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 ;
 - (viii) pour prendre part à un voyage à la recherche d'un logement lié à la réinstallation du conjoint ;**
- (c) le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du paragraphe (b) est inclus dans les

congés payés prévus à l'article 16.10 et ne dépassera pas sept (7) jours pour les temps pleins et quarante-deux (42) heures pour les temps partiels au cours d'une année financière. L'employé peut se prévaloir de ces congés par tranches d'une heure.

16.11 Congé pour proche aidants et de compassion

- (a) Un employé qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a-e), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.**
- (b) Le congé sans solde pour les prestations de compassion n'excédera pas vingt-six (26) semaines, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.**
- (c) Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'a-e, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.**
- (d) Si la demande de prestations de compassion de l'a-e, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un employé est refusée, l'article 16.11 cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.**

- (e) L'employé en congé accordé en vertu du présent article peut conserver sa couverture d'assurances collectives et/ou participer au régime de retraite à condition de payer sa part des contributions ; l'**employeur** continuera alors de payer leur part des contributions.
- (f) L'employé n'accumulera aucun service ouvrant droit à la pension pour les périodes pendant lesquelles cette personne n'aura pas cotisé au régime de retraite.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée **du service** continu aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

16.12 Congé pour les employés enceintes

L'employeur accordera à l'employé enceinte, par rendez-vous de routine, jusqu'à une demi-journée (1/2) (soit 4 heures, selon les heures normales de travail de l'employé) de congé payé raisonnable aux fins des rendez-vous chez le médecin relatif à la grossesse. L'employé doit déployer des efforts raisonnables pour planifier ces rendez-vous de façon à s'absenter le moins possible de son travail. L'employé qui demande un congé en vertu de cette disposition doit informer son surveillant du rendez-vous dès que possible.

16.13 Congé personnel

Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'employeur et d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé à temps plein obtient, chaque année financière, **trois (3) jours** de congé payé pour des raisons personnelles. Le congé sera

prévu à un moment qui convient tant à l'employé qu'à l'employeur. Ce dernier doit néanmoins faire tout en son pouvoir pour accorder le congé au moment demandé par l'employé.

L'employé à temps partiel obtient chaque année financière, dix-huit (18) heures de congé personnel.

L'employé peut prendre un congé personnel par tranche d'une heure.

16.14 Congé de réinstallation

L'employé à temps plein ou à temps partiel qui est le conjoint d'une personne qui est réinstallée, affectée ou mutée dans un autre endroit géographique pour des raisons professionnelles peut avoir droit à un congé de réinstallation non payé pour une période maximale de douze (12) mois. Ce congé vise à l'aider dans sa transition à un autre poste des PFNP au nouvel endroit, sans interruption de service, à condition qu'il respecte les conditions d'admissibilité suivantes :

- (a) L'employé doit soumettre une demande écrite de congé de réinstallation à son gestionnaire au moins quatre (4) semaines à l'avance ;
- (b) L'employé doit fournir à l'avance une confirmation écrite selon laquelle il renonce volontairement à ses droits liés à son poste d'attache à compter du premier (1^{er}) jour de son congé de réinstallation (permettant ainsi de doter immédiatement l'ancien poste en permanence) ;
- (c) L'employé doit fournir à l'avance une confirmation écrite selon laquelle il consent à ce que l'on présume qu'il a quitté volontairement son emploi auprès du PFNP à compter du dernier jour de son congé de réinstallation

advenant qu'il n'obtienne pas un autre poste du PFNP pendant son congé ;

- (d) L'employé doit s'assurer que l'ancienne Base a en main ses coordonnées actuelles ;
- (e) L'employé doit fournir une preuve de la réinstallation, l'affectation ou la mutation de son conjoint.
 - (i) Si l'employé reçoit une offre d'emploi dans sa nouvelle Base et qu'il l'accepte, son congé de réinstallation se terminera automatiquement le jour précédant son entrée en fonction dans son nouveau poste.
 - (ii) L'employé peut conserver sa couverture d'assurances collectives et continuer de participer au régime de retraite à condition de payer sa part des contributions et des cotisations et celle de l'employeur. Il remettra au PFNP, avec son formulaire de demande de congé de réinstallation, un avis écrit les informant de son choix concernant les assurances collectives et le régime de retraite.
 - (iii) L'employé en congé de réinstallation n'accumule pas de service ou d'ancienneté et n'est assujéti à aucune des dispositions de cette convention collective ou des politiques des ressources humaines de l'employeur.

16.15 Congé de violence familiale

- (a) Les parties reconnaissent que les employés peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que cela peut affecter leur présence au

travail.

- (b)** Sur demande, l'employé qui fait l'objet 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 victimes de violence familiale afin qu'elle que l'employé puisse :
 - (i) obtenir des soins et de l'appui pour elle-même/lui-même ou pour son enfant suite à une blessure physique ou psychologique, ou
 - (ii) faire appel à un organisme d'aide aux victimes de violence familiale, ou
 - (iii) obtenir des services de counseling, ou
 - (iv) déménager de façon temporaire ou permanente, ou
 - (v) obtenir de l'aide juridique ou policière ou pour se préparer en vue de procédures judiciaires (civiles ou pénales).
- (c)** Ce congé ne dépassera pas cinq (5) jours de travail au moment opportun de l'employé. Ce congé sera accordé une (1) fois par année financière.
- (d)** L'employeur peut, par écrit, et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, lui demander de fournir une documentation à l'appui du congé. L'employé ne doit fournir cette documentation que s'il est raisonnablement possible pour lui de l'obtenir et de la fournir.
- (e)** L'employeur convient qu'un employé ne sera pas sujet à

des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'elle subit de la violence familiale.

- (f) À la demande de l'employé, l'employeur s'engage, en collaboration avec eux, à développer un plan afin d'assurer sa sécurité en milieu de travail.
- (g) Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle, conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de la personne salariée. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'une personne salariée sans son autorisation écrite expresse.

ARTICLE 17

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

17.01 Toutes les procédures de règlement des griefs visent à entretenir de bonnes relations entre les employés, l'agent négociateur et l'employeur, à tous les niveaux. Grâce à une telle procédure, il devient plus facile de traiter les plaintes de façon rapide et juste.

17.02 La procédure de règlement des griefs permet aux employés et à l'agent négociateur de présenter des plaintes officielles ou orales. Les gestionnaires sont à la disposition de ceux qui veulent les consulter en privé pour discuter d'une plainte ou d'un grief. Avant qu'un grief officiel soit présenté, on encourage l'employé à en discuter verbalement avec le gestionnaire intéressé, soit en privé, soit, le cas échéant, en présence d'un représentant de l'agent négociateur. Dans ce cas, le délai prévu pour présenter un grief officiel peut être prolongé avec l'accord mutuel par écrit

des parties qui précise le nouveau délai. Seul le gestionnaire des PSP, le gestionnaire national, Exploitation des commerces (Détail), leurs délégués ou un gestionnaire de la Division des ressources humaines peuvent autoriser la prolongation des délais au nom de l'employeur. 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 comprend trois (3) paliers. L'employeur désigne un cadre supérieur différent pour gérer chacun des trois (3) paliers de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé qui est assujéti à la procédure, du nom ou du titre de la personne ainsi désignée pour chaque palier. Ces renseignements sont communiqués aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés à qui la procédure s'applique.

17.04 Sous réserve de la partie 2 : Griefs de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur de la fonction public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui proviennent du processus de classification, a droit de présenter un grief de la façon prescrite à l'article 17.09, 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 pour traiter sa plainte particulière, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie ;
- (b) si le grief concerne l'interprétation ou l'exécution de la présente convention collective ou d'une décision

arbitrale, il n'a pas le droit de présenter un grief, à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur et de se faire représenter par lui.

17.05 Un employé 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 de l'État.

17.06 Au moment de présenter un grief à quelque palier que ce soit, l'employé doit se servir de la formule de présentation de grief établie pour l'employeur. Cependant, on ne peut juger qu'un grief n'est pas valide simplement parce que l'employé ne s'est pas servi de la formule susmentionnée ou parce que la présentation comporte des irrégularités. Les employés peuvent se procurer la formule en question auprès de l'agent de l'employeur, de la Base ou du Local.

17.07 L'employé a le droit de se faire représenter par un représentant de l'agent négociateur à l'un ou l'autre des paliers de la procédure, tant au stade des discussions officieuses (plainte verbale) qu'à celui du grief présenté officiellement par écrit.

17.08 À la demande d'un employé qui a déposé un grief, le représentant syndical a le droit de consulter la personne que la direction a chargée de répondre au grief en son nom, à quelque palier que ce soit de la procédure. À tous les paliers, sauf au dernier, la demande de consultation peut se faire verbalement.

17.09 L'employé 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 ;

- (b) au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, si son grief concerne une mesure disciplinaire entraînant son congédiement.

Il est possible de sauter tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, excepté le dernier, moyennant le consentement par écrit de l'employeur, celui de l'employé et, le cas échéant, celui de l'agent négociateur.

17.10 L'employé doit présenter son grief :

- (a) si le grief ne concerne pas une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour ouvrable,
- (b) si le grief concerne une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour ouvrable,

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

17.11 Si l'employé refuse d'accepter la réponse donnée à un grief qu'il a présenté au premier ou au deuxième palier et s'il désire le présenter au palier suivant, il doit le faire dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date où l'employeur lui a fait part de sa réponse par écrit.

17.12 Si l'employé ne reçoit pas de réponse dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de présentation de son grief, il est autorisé à le présenter au palier suivant de la procédure.

17.13 L'employeur répond normalement au grief d'un employé, au premier et au deuxième palier de la procédure, dans les quinze

(15) jours ouvrables qui suivent la date de présentation du grief au palier en question, et dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de présentation, s'il s'agit du dernier palier de la procédure.

17.14 Les délais précisés dans la procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés, si l'employeur, l'employé intéressé et, le cas échéant, le représentant syndical y consentent mutuellement par écrit.

17.15 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise dans le cadre de la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

17.16 Tout employé peut, par avis écrit adressé à l'officier désigné pour recevoir son grief et y répondre au nom de l'employeur, renoncer à son grief à quelque moment que ce soit au cours de la procédure, si le grief a été présenté au premier palier.

17.17 L'employé 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.

17.18 Dans les cas où un employé a présenté un grief à l'un ou l'autre des paliers de la procédure, y compris le dernier, en ce qui concerne 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 présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

17.19 Lorsque le grief que l'employé veut soumettre à l'arbitrage se rattache à l'interprétation ou à l'exécution, concernant

sa personne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite :

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

17.20 L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'un employé peut présenter un grief alléguant que les conditions de son emploi ont été modifiées en raison de discrimination fondée sur n'importe quel motif de distinction illicite défini dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, ou de harcèlement tel qu'il est défini dans la politique sur la prévention du harcèlement de l'employeur.

17.21 Si un employé choisit de présenter un grief pour des raisons de discrimination ou de harcèlement, le grief est présenté immédiatement au troisième palier de la procédure de règlement des griefs de l'employeur. Nonobstant les délais prévus dans cet article, l'employeur répondra à un grief portant sur de la discrimination ou du harcèlement dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la présentation du grief.

17.22 D'un commun accord, les parties peuvent avoir recours à un médiateur dans le but de régler un grief portant sur de la discrimination ou du harcèlement. Les parties s'entendront sur le choix du médiateur.

ARTICLE 18

RENVOI ET SUSPENSION

18.01 Abandon de poste

Si un employé ne se présente pas à son poste pendant trois (3) jours ouvrables consécutifs, sans faire connaître à son employeur la raison de son absence, on juge qu'il a abandonné son poste. L'employé à l'occasion de contester un tel jugement et de prouver qu'il avait des motifs valables pour ne pas informer son employeur de son absence.

18.02 Suspension et renvoi

L'avis de suspension ou de renvoi doit être donné par écrit et préciser les raisons qui sont à l'origine de la suspension ou du renvoi. Seul un motif valable peut justifier une suspension ou un renvoi.

18.03 Grief relatif à une suspension ou à un renvoi

Toutes les suspensions, tous les renvois et les licenciements peuvent donner lieu à un grief officiel en vertu de la présente convention. L'employeur envoie un exemplaire de l'avis de renvoi ou de suspension au syndicat local dans les cinq (5) jours suivant la prise de décision.

18.04 Toute mesure disciplinaire qui sera sous forme de réprimande écrite, de suspension ou de congédiement fera l'objet d'un écrit qui doit énoncer :

- (a) les motifs de la mesure disciplinaire ; et
- (b) la date d'entrée en vigueur et la durée de la mesure

disciplinaire, si applicable.

18.05

- (a) Lorsque l'employeur désire rencontrer un employé dans le cadre d'une entrevue disciplinaire le concernant ou lors d'une enquête le touchant pouvant mener à une entrevue disciplinaire, l'employé reçoit un minimum de deux (2) jours de préavis par écrit en lui indiquant l'heure et la date. L'employé a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lors de cette entrevue et l'employeur l'avise de ce droit par écrit.
- (b) L'employé disposera d'une période de quatorze (14) jours pour répondre aux allégations d'inconduite. Une telle entrevue doit avoir lieu pendant les heures de travail de l'employé et du représentant syndical.
- (c) La décision d'imposer une mesure disciplinaire sera communiqué à l'employé et au syndicat dans un délai raisonnable (c-à-d normalement dans les deux (2) semaines suivant la conclusion de l'enquête).
- (d) Toute mesure disciplinaire doit être mise en application dans un délai maximal de deux (2) mois suivant la conclusion de l'enquête.

18.06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de l'employé est retirée après quinze (15) mois de sa date d'émission et ne peut alors être invoquée dans l'imposition de mesures disciplinaires subséquentes, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été prise pour une inconduite semblable pendant cette période. Les mesures disciplinaires liées au harcèlement et/ou à la violence restera au dossier pendant une période de vingt-quatre (24) mois, mais sera retirée seulement si aucune autre mesure disciplinaire n'a été prise pour une faute similaire au cours

de cette période.

18.07 L'employé continue de travailler pendant que l'employeur enquête sur les allégations d'inconduite potentielle et examine le dossier de l'employé visé. L'employeur ou la personne mandatée peut muter l'employé à un autre lieu de travail ou le suspendre avec paie en attendant la conclusion du dossier. Nonobstant ce qui précède, s'il s'agit d'une allégation jugée sérieuse par l'employeur (par ex, un acte criminel ou harcèlement sexuel), la suspension sera sans salaire. Si les allégations sont jugées injustifiées, l'employé est immédiatement réintégré dans ses fonctions et, si la suspension a été fait sans paie, son salaire lui est versé rétroactivement à compter de la date de suspension.

ARTICLE 19

RÉMUNÉRATION

19.01 Tout employé reçoit pour services rendus un taux de rémunération indiqué à l'annexe A, en fonction de son titre, suivant les dates d'entrée en vigueur précisées dans l'annexe A.

19.02 Les nouveaux employés seront normalement embauchés au taux de départ de leur échelle salariale. Toutefois, dans des circonstances exceptionnelles, l'employeur peut embaucher de nouveaux employés à un taux de rémunération supérieur au taux de départ, en fonction des qualifications pertinentes du nouvel employé et de son expérience antérieure comparable. Dans ce cas, l'employeur consultera l'agent négociateur afin d'obtenir des recommandations dans l'application du taux de rémunération spécifique du poste. Si l'employeur est

embauché au-dessus du taux de départ, sa date d'anniversaire pour des augmentations d'échelon futures sera basée sur son placement au moment de son embauche (c-à-d qu'un employé embauché au taux de 12 mois sera placé après un an au taux de 24 mois à compter de sa date d'embauche).

19.03

- (a) Lorsque l'employé est tenu, par écrit, par l'employeur d'assumer temporairement les fonctions d'une classification plus élevée à l'intérieur de l'unité de négociation, il est rémunéré au taux de la classification supérieure dès le premier jour où il assume les fonctions de cette classification, et tant qu'il les assume. L'employé touchera soit le taux de rémunération de la classification plus élevée qui représente au moins dix pour cent (10 %) d'augmentation ou le maximum de cette échelle salarial si celui-ci représente moins de dix pour cent (10 %) d'augmentation. Si l'employeur ne demande pas par écrit à l'employé de faire les tâches, celui-ci ne pourra être tenu de les faire.

- (b) Lorsque l'employé est tenu, par écrit, par l'employeur d'effectuer temporairement les fonctions d'une classification plus élevée à l'extérieur de l'unité de négociation, il recevra, à partir de la première journée à ce poste, une prime de vingt pour cent (20 %) en plus de son taux horaire normal.

19.04 Lorsque l'employeur prévoit assigner temporairement à un employé des fonctions d'un niveau supérieur conformément à l'article 19.03 pendant une période de plus de trois (3) mois, il procédera à l'assignation temporaire selon les dispositions de l'article 13.05(a) ; toutefois, il accordera d'abord la priorité aux employés de l'entité en question, à condition que ceux-ci aient l'expérience, les aptitudes, les compétences et les habiletés

nécessaires.

19.05 Un employé que l'employeur affecte temporairement dans un poste dont le taux de traitement est inférieur à son taux de traitement régulier continue d'être payé à son taux de traitement régulier.

19.06 Le salaire d'un employé ne peut être réduit en raison d'un changement dans la classification de son poste, sauf s'il est lui-même la cause d'un tel changement.

19.07 Sauf en des circonstances indépendantes de l'employeur, les employés seront payés à tous les deux jeudis.

19.08

(a) Création d'un nouveau poste. Lorsqu'au sein de l'unité de négociation on crée un poste dont les fonctions et le taux de rémunération diffèrent de ceux des postes existants, l'employeur en informe promptement le **syndicat**. L'emploi est évalué selon le programme d'évaluation des emplois de l'**employeur** par le comité d'évaluation des emplois. Le taux de rémunération de l'emploi est conforme au niveau de rémunération de l'annexe A. Si l'emploi fait l'objet de changements significatifs, il doit être réévalué par le comité d'évaluation des emplois.

(b) Suite à une réévaluation d'un poste à un niveau supérieur, le poste sera rémunéré rétroactivement à compter de la date de demande d'évaluation du poste reçu au bureau des ressources humaines.

19.09 L'employeur continuera la pratique présente de fournir une description détaillée des déductions faites à chaque période de paye.

19.10 Les gestionnaires et les employés qui exercent des fonctions de surveillance sont responsables de l'orientation et de la formation des employés et/ou stagiaires. Ils sont aussi responsables d'élaborer les plans d'orientation et de formation.

19.11 Si l'employeur demande à un employé qui n'exerce pas de fonctions de surveillance d'apporter son aide à l'orientation et/ou à la formation d'autres employé et/ou stagiaires, l'employé n'est pas responsable du rendement des personnes qu'il oriente ou forme. Le fait d'apporter son aide à l'orientation et/ou la formation d'autres employés et/ou stagiaires n'affectera pas la description de tâches des employés.

ARTICLE 20

CONSULTATION

20.01 L'employeur et l'agent négociateur reconnaissent que la consultation et la communication sur les questions d'intérêt commun, qui sont en dehors de la convention collective, doivent favoriser des relations constructives et harmonieuses entre l'employeur et le syndicat. À cette fin un comité de relation employé/employeur (CREE) du PFNP sera formé. Il est entendu que ces consultations ne constitueront pas des négociations des termes et conditions existantes dans la convention collective.

20.02 À cette fin, un CREE sera établi et au moins la moitié des membres seront des représentants des employés de l'unité de négociation. Les représentants des employés de l'unité de négociation seront choisis par l'agent négociateur et les

représentants syndicaux du **Local** ne peuvent être exclus. Les représentants des employés de l'unité de négociation et de l'employeur seront représentatifs du milieu de travail. Un représentant des employés de l'unité de négociation et un représentant de l'employeur seront désignés co-présidents pour chaque réunion. Le **CREE** fixera le mandat dans un délai de soixante (60) jours après la signature de la présente convention collective.

20.03 Il y aura au moins quatre (4) réunions par année. Le temps consacré aux réunions du **CREE** est considéré comme du temps de travail pour les représentants des employés de l'unité de négociation.

20.04 Le **CREE** peut traiter de n'importe quel sujet d'intérêt commun, incluant les questions ou problèmes relatifs au milieu de travail, les politiques locales, la formation ou le perfectionnement des employés, et les activités de la Base. Cependant, le **CREE** n'est pas autorisé à négocier afin de modifier les dispositions de la convention collective ni à procéder au règlement de griefs. Les représentants de l'employeur et les représentants des employés qui composent le comité pourront formuler conjointement des recommandations aux autorités compétentes concernant le règlement de problèmes autres que ceux portant sur des griefs officiels ou sur des modifications à la convention collective. Selon les besoins du service, les rapports des rencontres du **CREE** seront rédigés dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date de la rencontre. Une copie du rapport signée par les membres du **CREE** sera distribuée aux membres du **CREE** et affichée sur tous les tableaux d'affichage dans chacune des entités.

20.05 Les points à l'ordre du jour doivent être fournis au moins deux (2) semaines avant la date prévue de la réunion. Si aucun point de l'ordre du jour n'est fourni, la rencontre sera annulée.

20.06 L'employeur convient que les avantages actuels mentionnés à l'article 20.02 ne seront pas diminués par suite de la signature de la présente convention.

20.07 Le temps consacré par le représentant syndical de l'unité de négociation à assister aux réunions du CREE est considéré comme du temps de travail.

20.08 Le CREE peut être convoqué en tout temps à la demande de l'une des deux (2) parties.

20.09 L'une ou l'autre des parties peut éventuellement inviter une personne extérieure au CREE, à titre consultatif, à une réunion du CREE dans la mesure où les deux (2) parties y consentent.

20.10 Il est convenu que les aspects suivants font l'objet de consultations au niveau national :

- (a) Assurance-vie collective
- (b) Assurance-vie facultative
- (c) Assurance-maladie collective
- (d) Assurance-invalidité de longue durée
- (e) Régime collectif de pension
- (f) Assurance dentaire

ARTICLE 21

HARCELEMENT, VIOLENCE ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL

21.01 Les parties reconnaissent que l'employeur dispose d'une politique et de lignes directrices sur la prévention du harcèlement **et de la violence** qui donnent à ses employés le droit de présenter un grief ou une plainte de harcèlement **et/ou de**

violence pour des problèmes de harcèlement **et/ou de violence**, y compris le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir, tel qu'il est défini dans la politique. Cette politique protège les droits des employés de travailler dans un milieu exempt de harcèlement **et de violence** tel qu'il est défini dans le **Code canadien du travail, Partie II** et la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et confirme que le harcèlement, la **violence** et la **discrimination** ne sont pas tolérées dans le milieu de travail.

21.02 À titre d'information, la politique définit présentement le harcèlement et la violence comme étant « tout acte, comportement ou propos notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toutes blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte comportement ou propos réglementaire.

21.03 Conformément à la politique et aux lignes directrices de l'employeur sur la prévention du harcèlement **et la violence**, à la demande d'un plaignant ou d'un mis en cause dans une plainte de harcèlement **ou de violence**, et sous réserve des exigences de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur fournira au plaignant et/ou au mis en cause une copie officielle du rapport d'enquête sur la plainte de harcèlement.

21.04 L'employeur et le syndicat conviennent que cet article ne crée aucun droit autre que ceux établis dans la politique de l'employeur et que les dispositions de la politique et des lignes directrices de l'employeur sur la prévention du harcèlement **et de la violence en milieu de travail** ne font pas partie de cette convention collective. L'employeur confirme son intention de conserver une politique sur la prévention du harcèlement et de **violence en milieu de travail** et de consulter l'UEDN au sujet de toute modification apportée à la politique. Une copie de la politique

révisée sera transmise au syndicat.

21.05 Un employé qui présente un grief ou une plainte de harcèlement **ou de violence**, qui est le plaignant, l'intimé ou un témoin dans une plainte de harcèlement **ou de violence** a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il rencontre l'employeur ou l'enquêteur aux fins de la résolution du grief ou de la plainte de harcèlement **ou de violence**.

21.06 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, l'Alliance ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de son âge, sa race, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, son orientation ou son identité sexuelle, son état matrimonial, son ascendance nationale, son origine sociale, ses opinions politiques ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

ARTICLE 22

TABLEAUX D'AFFICHAGE

22.01 L'employeur convient d'installer des tableaux d'affichage bien à la vue des employés dans les salles de repos des employés, afin que l'agent négociateur ou ses représentants puissent y placer des **avis destinés aux membres du syndicat**.

22.02 Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'approbation de l'employeur pour afficher des notes concernant les réunions convoquées par l'agent négociateur, les noms des représentants syndicaux, ainsi que les activités sociales et récréatives et les cours de formation.

ARTICLE 23

SALLE DE REPOS

23.01 L'employeur convient de fournir des salles de repos convenables aux employés. Ces derniers collaborent avec l'employeur pour garder les salles de repos propres et en bon ordre.

ARTICLE 24

ÉNONCÉ DES FONCTIONS ET INFORMATION

24.01 Suivant une demande écrite, l'employé recevra une description de tâches écrite courante et complète contenant les tâches et responsabilités de son poste dans les dix (10) jours suivant la demande. Le niveau de classification et le nombre de points alloués à la position seront fournis.

24.02 L'employeur convient de remettre mensuellement au **syndicat** les noms, la classification, le lieu de travail et la date d'embauche de tous les nouveaux employés embauchés au cours du dernier mois.

24.03 L'employeur et le syndicat s'engagent à imprimer la convention collective de façon alternative **et ce dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la convention collective. Le syndicat s'engage à imprimer la présente convention.**

24.04 **Les employé de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé recevra sur demande un exemplaire imprimé de la convention collective.**

24.05 L'employeur accepte de remettre à chaque employé et à tout nouvel employé un exemplaire électronique ou imprimé de la convention collective dans la langue officielle de son choix. Il s'efforcera de la faire un (1) mois après les avoir reçues de l'imprimeur.

24.06 Suite à une demande écrite avec un délai raisonnable, l'employé peut consulter son dossier personnel en présence d'un représentant mandaté de l'employeur et si l'employé le désire, d'un représentant syndical. Sur demande, une copie des documents sera remise à l'employé.

ARTICLE 25

UNIFORMES

25.01 Les uniformes dont l'employeur exige le port par les employés doivent être fournis par lui gratuitement.

25.02 Lorsqu'un employé est tenu de porter des chaussures de sécurité tel que déterminé par le comité de santé et sécurité de l'employeur, une fois par année et sur la présentation d'une facture d'achat, il recevra une allocation annuelle maximale de, **deux cent dollars (200 \$)** plus les taxes applicables. Si l'employé n'a pas utilisé cette allocation durant une année donnée, celle-ci pourra être ajoutée à celle de l'année suivante, dans ce cas, sur la présentation d'une facture d'achat, l'employé recevra une allocation maximale trois cent dollars (300 \$), plus les taxes applicables.

25.03 L'employeur s'engage à avoir et à appliquer une politique concernant l'achat des uniformes et des espadrilles des moniteurs de conditionnement physique et les employés s'engagent à bénéficier de cette politique.

25.04

- (a) Dans les cas où les employés travaillent normalement à l'extérieur ou dans des glacières et/ou des congélateurs et que des vêtements de protection sont jugés nécessaires, l'employeur s'engage à fournir des gants d'été et/ou d'hiver et/ou des parkas. Ces vêtements demeurent la propriété de l'employeur et seront nettoyés au besoin par l'employeur.

- (b) Par ailleurs, l'employeur s'assurera de donner accès à une laveuse afin de nettoyer les pantalons de combat des moniteurs. Dans l'éventualité qu'il y aura une sécheuse, les moniteurs y auront accès pour les pantalons de combat.

ARTICLE 26

RECOUVREMENT DES MANQUANTS

26.01 L'employé à qui l'on assignera l'entière responsabilité et le contrôle unique de biens des fonds non publics, marchandises ou espèces, sera tenu de rembourser à l'employeur tout manquant constaté pendant qu'il en avait la responsabilité et le contrôle. Une audience sera tenue afin d'obtenir tous les faits pertinents afin de rendre une décision. L'employé pourra, s'il le désire, être accompagné de son délégué syndical. Si requis, le montant sera alors réclamé à l'employé.

26.02 Dans le cas où deux employés ou plus ont reçu la responsabilité et l'accès de biens des fonds non publics, marchandises ou espèces, ceux-ci ne pourront être reconnus monétairement responsable des manquants.

26.03 L'employeur peut, sans préavis, décider d'appliquer des mesures disciplinaires, y compris la suspension et le renvoi, lorsqu'un employé a démontré, de façon constante, qu'il n'était pas apte à protéger les intérêts et les biens de l'employeur. Toute mesure disciplinaire pourra faire l'objet de la procédure usuelle de règlement des griefs.

26.04 Un grief résultant de l'application du présent article peut être présenté à l'arbitrage si nécessaire. Le syndicat et l'employeur sont d'accord pour ne pas contester la juridiction d'un arbitre pour régler une controverse sur l'application dudit article.

26.05 L'employeur s'engage à fournir un endroit pour la mise en sûreté des espèces.

ARTICLE 27

FRAIS DE DÉPLACEMENT ET FORMATION

27.01 Lorsque l'employeur exige qu'un employé se déplace dans l'exercice de ses fonctions ou en raison d'un cours de formation exigé par l'employeur (excluant les cours de formation requis pour l'obtention de certificats de Sauveteur national), l'employé a le droit d'être remboursé pour ses frais de déplacement conformément aux dispositions des directives applicables.

27.02 Selon les exigences opérationnelles et à la discrétion de l'employeur, on offrira aux employés à temps plein et à temps partiel de la formation liée à leur poste. Dans la mesure du possible et selon les restrictions opérationnelles, cette formation sera offerte de façon équitable entre les employés à temps plein et à temps partiel. Lorsque les employés participeront à ces formations, ils

seront rémunérés pour les heures durant lesquelles ils sont en formation.

ARTICLE 28

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

28.01 Définition

- (a) « Changement technologique/organisationnel » est défini comme un changement technologique substantiel apporté au processus, à l'équipement et aux méthodes de fonctionnement organisationnel qui diffère considérablement de ceux précédemment utilisés par l'employeur.**

28.02 Préavis

- (a) L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour fournir au syndicat un préavis d'au moins trois (3) mois de tout changement technologique touchant les employés de l'unité de négociation.**
- (b) Si l'employeur prévoit qu'un changement technologique/organisationnel entrainera la mise à pied d'employés de l'unité de négociation, l'employeur en avisera le syndicat à l'avance, dans la mesure du possible et conformément aux dispositions relatives à la mise à pied contenues à l'article 13 – Ancienneté.**
- (c) Une fois l'avis ci-dessus fourni, l'employeur discutera de la nature des changements, du nombre approximatif d'employés susceptibles d'être touchés par le changement technologique/**

organisationnel pouvant avoir sur les conditions de travail et les conditions d'emploi des autres employés.

- (d) L'employeur fournira la formation nécessaire requise par l'introduction de la nouvelle technologie à l'employé concerné qui reste dans la classification.**
- (e) L'employeur s'engage à rechercher des opportunités de formation raisonnables, qui peuvent être utilisés pour déplacer tous employé concerné à un poste différent au sein de l'unité de négociation, là où il existe un besoin d'employés.**

28.03 Tout nouveau poste au sein de l'unité de négociation qui est créé à la suite d'un changement technologique sera affiché conformément aux dispositions d'affichage des postes de la convention collective.

ARTICLE 29

TÉLÉTRAVAIL

29.01 Définitions

- (a) Télétravail : un régime de travail flexible selon lequel les employés ont l'autorisation d'effectuer tout ou partie de leurs tâches de travail à partir d'un lieu de télétravail**
- (b) Lieu de travail désigné : le lieu de travail désigné de l'employé ou l'adresse professionnelle où l'employé travaillerait s'il n'y avait pas de situation de télétravail**

- (c) Lieu de télétravail : l'autre endroit où l'employé est autorisé à effectuer le travail autrement effectué sur ou à partir de son lieu de travail désigné**

29.02 Les demandes d'arrangements de télétravail peuvent être initiées par un employé ou l'employeur, mais ne peuvent être mises en œuvre que lorsque les deux parties conviennent qu'une partie ou la totalité du travail peut être effectuée à un endroit autre que le lieu de travail désigné.

29.03 Les exigences en matière d'équipement et de réseau électronique pour tout arrangement de télétravail seront déterminées au cas par cas et une entente sera conclue entre l'employeur et l'employé avant d'entreprendre toute situation de télétravail. Dans le cadre des dispositions du présent article, l'employeur fournira l'équipement nécessaire à l'employé pour effectuer son travail dans le Lieu de télétravail.

29.04 L'approbation de tout accord de télétravail demandé doit respecter les conditions d'emploi, les dispositions des conventions collectives et l'application des politiques et lois existantes continueront de s'appliquer dans la situation de télétravail.

29.05 Les employés sont encouragés à consulter l'Élément et/ou la section locale avant d'entreprendre une entente de télétravail avec l'employeur.

29.06 Lorsqu'une entente de télétravail est adoptée et approuvée par écrit :

- (a) l'employé travaillera toutes les heures de travail prévues comme convenu dans son accord ;**
- (b) il sera réévalué périodiquement pour déterminer si**

un ajustement ou un arrangement différent est nécessaire ou approprié ;

- (c) il peut être résilié à tout moment par l'employeur ou l'employé moyennant un préavis de quinze jours (15) à (1) mois ;**
- (d) l'employeur et l'employé doivent signer une entente décrivant les conditions relatives à l'arrangement de télétravail applicable.**

ARTICLE 30

INDEMNITÉ DE DÉPART

30.01 À l'exception des employés temporaires, les employés à temps plein et à temps partiel renvoyés par l'employeur pour des motifs administratifs indépendants de la volonté de l'employé ont droit à l'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 d'un établissement ;**
- (b) la réduction du personnel ;**
- (c) la réorganisation ;**
- (d) la fermeture permanente de la Base.**

30.02

(1) Les allocations d'indemnité de départ de l'employé à temps plein en date du 1^{er} juillet 1992 sont :

- | | |
|-----------------------------|------------------------------|
| (a) Durée du service | Indemnité de départ |
| 0 à 12 mois | 2 semaines de salaire |

13 à 36 mois	1 mois de salaire
37 à 60 mois	2 mois de salaire
Plus de 60 mois	3 mois de salaire

ou

- (b) deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente-deux (32) semaines, le plus élevé des deux.
- (2) L'indemnité de départ pour les employés devenus employés à temps plein ou à temps partiel après le 1^{er} juillet 1992, est de deux (2) semaines de rémunération moyenne hebdomadaire pour la première année complète d'emploi continu et d'une (1) semaine de rémunération moyenne hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de trente-deux (32) semaines.

30.03 Un tel préavis sera signifié, par écrit, à l'employé à son lieu de travail ou, s'il n'est pas à son lieu de travail, par courrier recommandé.

30.04 Préavis ou admissibilité à l'indemnité de préavis

- (a) employés en période de probation : 2 semaines
- (b) employés à temps plein ou à temps partiel : 1 mois

30.05

- (a) L'employé à temps plein ou à temps partiel qui compte

dix (10) ans ou plus de service à temps plein ou à temps partiel au sein du PFNP et dont l'emploi prend fin en raison d'incapacité médicale ou de son décès touche une indemnité de départ correspondant à la moitié (1/2) d'une semaine de 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 défini comme étant un employé licencié par l'employeur pour incapacité médicale ;
- (c) en cas de décès, l'indemnité de départ est versée à la succession de l'employé.

ARTICLE 31

GÉNÉRALITÉS

31.01 Textes officiels

La version française et la version anglaise de la présente convention sont toutes deux officielles. En cas de disparité, la version française sera utilisée.

31.02 L'employeur fournira une version anglaise de la convention collective à ceux qui en font la demande.

31.03 Selon les exigences opérationnelles et à la discrétion de l'employeur, on offrira aux employés à temps plein et à temps partiel de la formation liée à leur poste. Dans la mesure du possible et selon les restrictions opérationnelles, cette formation sera offerte de façon équitable entre les employés à temps plein et à temps

partiel. Lorsque les employés participeront à ces formations, ils seront rémunérés pour les heures durant lesquelles ils sont en formation.

ARTICLE 32

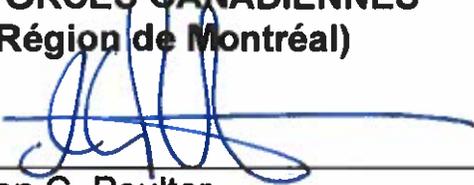
DURÉE DE LA CONVENTION

32.01 La présente convention entre en vigueur à la date à laquelle elle est ratifiée par les parties à moins de stipulation contraire et le demeurera jusqu'à la signature de la prochaine convention.

32.02 La présente convention de travail expirera le 31 octobre 2025.

Signé ce 7 jour du mois de octobre 2024

**PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS
FORCES CANADIENNES
(Région de Montréal)**

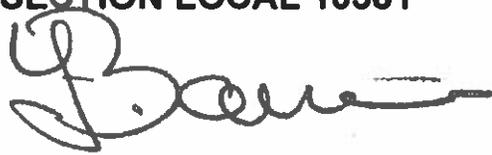


Ian C. Poulter
Chef de la direction du Personnel
des fonds non publics Forces
Canadiennes



Kassandra Shushack
Négociatrice, Agente supérieure des
relations de travail et de l'emploi

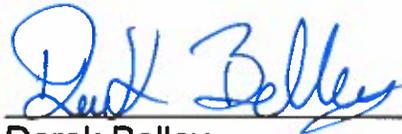
**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA
SECTION LOCAL 10581**



Yvon Barrière
Vice-président exécutif région du
Québec



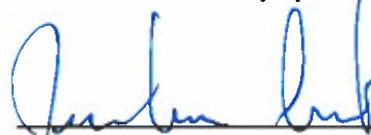
Natalie Rainville
Négociatrice, Alliance de la fonction
publique du Canada



Derek Belley
Membre de l'équipe de négociation



Karine Côté
Membre de l'équipe de négociation



Jonathan Hébert
Membre de l'équipe de négociation

ANNEXE A – STRUCTURE SALARIALE

1-Nov-22	DÉBUT	12 MOS	24 MOS	36 MOS	48 MOS	60 MOS	72 MOS
1	\$17.66	\$18.19	\$18.72	\$19.25	\$19.79	\$20.32	\$20.85
2	\$17.84	\$18.37	\$18.92	\$19.45	\$19.98	\$20.52	\$21.05
3	\$18.01	\$18.55	\$19.10	\$19.64	\$20.18	\$20.72	\$21.26
4	\$18.19	\$18.75	\$19.29	\$19.84	\$20.38	\$20.93	\$21.47
5	\$18.38	\$18.94	\$19.49	\$20.04	\$20.59	\$21.13	\$21.68
6	\$18.57	\$19.12	\$19.68	\$20.23	\$21.32	\$22.43	\$25.15
7	\$20.46	\$22.62	\$24.23	\$25.58	\$27.08	\$28.26	\$30.10
8	\$21.24	\$23.47	\$25.04	\$26.65	\$28.00	\$29.34	\$32.53

1-Nov-23	DÉBUT	12 MOS	24 MOS	36 MOS	48 MOS	60 MOS	72 MOS
1	\$18.51	\$19.07	\$19.62	\$20.18	\$20.74	\$21.29	\$21.85
2	\$18.70	\$19.26	\$19.82	\$20.38	\$20.94	\$21.50	\$22.06
3	\$18.88	\$19.45	\$20.01	\$20.58	\$21.15	\$21.71	\$22.28
4	\$19.07	\$19.65	\$20.21	\$20.79	\$21.36	\$21.94	\$22.50
5	\$19.27	\$19.85	\$20.42	\$21.00	\$21.58	\$22.15	\$22.73
6	\$19.46	\$20.04	\$20.62	\$21.20	\$22.35	\$23.50	\$26.36
7	\$21.45	\$23.70	\$25.39	\$26.81	\$28.38	\$29.62	\$31.54
8	\$22.26	\$24.59	\$26.24	\$27.93	\$29.34	\$30.75	\$34.09

1-Avr-24	DÉBUT	12 MOS	24 MOS	36 MOS	48 MOS	60 MOS	72 MOS
1	\$19.07	\$19.64	\$20.22	\$20.79	\$21.36	\$21.93	\$22.51
2	\$19.27	\$19.84	\$20.42	\$21.00	\$21.57	\$22.15	\$22.72
3	\$19.45	\$20.03	\$20.62	\$21.20	\$21.79	\$22.37	\$22.95
4	\$19.64	\$20.24	\$20.82	\$21.42	\$22.00	\$22.60	\$23.18
5	\$19.85	\$20.45	\$21.04	\$21.64	\$22.23	\$22.82	\$23.41
6	\$20.04	\$20.64	\$21.25	\$21.84	\$23.02	\$24.21	\$27.16
7	\$22.09	\$24.42	\$26.16	\$27.62	\$29.24	\$30.51	\$32.50
8	\$22.93	\$25.34	\$27.03	\$28.77	\$30.23	\$31.68	\$35.12

ANNEXE B – NOTES DE PAYE

- A. **Sous réserve de la ratification de l'entente par le syndicat et l'employeur, à compter du 1^{er} novembre 2022, la grille salariale appropriées ci-dessus sera mise en application. Les employés en poste à la date de la ratification seront placés dans la grille salariale au même échelon que dans la grille salariale actuelle.**

- B. **Tout employé dont le taux de rémunération excède l'échelon le plus élevé ne verra pas son taux actuel réduit, mais conservera ce taux de rémunération jusqu'à ce que l'échelon le plus élevé de l'échelle salariale de son emploi excède son taux de rémunération; à ce moment, son taux de rémunération passera au taux le plus rapproché sur l'échelle.**

- C. **À compter du 1^{er} novembre 2023, la grille salariale appropriée ci-dessus sera mise en application.**

- D. **À compter du 1^{er} avril 2024, la grille salariale appropriée ci-dessus sera mise en application.**

- E. **Tous les membres de l'unité de négociation qui travaillent pour l'employeur à la date de ratification de la présente entente et les anciennes personnes salariées qui ont cessé de travailler pour l'employeur après le 1 novembre 2022 pour l'une des raisons suivantes : (i) départ pour la retraite; (ii) cessation d'emploi (sans faute de l'employé); (iii) transfert d'une ou un militaire membre de la famille à un autre installation militaire ou (iv) décès (dans ce cas, l'indemnité sera versée à la succession) recevront la totalité du salaire rétroactif jusqu'au 25 juin 2024,**

pour toutes les heures travaillées et/ou rémunérées.

- F. Tout paiement rétroactif doit être versé aux employés dans les quarante-cinq (45) jours suivant la ratification par les parties. Le paiement rétroactif sera fait par dépôt direct distinct du chèque de paie régulier.**
- G. Les employés admissibles qui ont été mises en disponibilité ou qui sont en congé autorisé recevront leur paiement rétroactif à leur retour, à moins d'indication contraire de leur part.**
- H. Ajustement du salaire minimum**

Si le salaire fédéral ou provincial augmente après le 1 novembre 2023, les conditions suivantes s'appliqueront :

- (1) Si le salaire minimum augmente à la même date que l'entrée en vigueur d'une des grilles négociées, celle-ci restera la grille en vigueur à cette date. Toutefois, les taux de rémunération seront fixés au taux supérieur entre le taux négocié et le taux déterminé par la formule d'ajustement du salaire minimum ci-dessous.
- (2) Si le salaire minimum augmente à une date qui ne correspond pas à la mise en œuvre d'une grille négociée, la prochaine grille négociée entrera en vigueur le jour où le salaire minimum augmentera. Toutefois, les taux de rémunération seront fixés au taux le plus élevé entre le taux négocié et le taux déterminé par la formule d'ajustement du salaire minimum ci-dessous.

- (3) Si le salaire minimum augmente après la mise en œuvre de la dernière grille de la convention, les taux de rémunération seront premièrement fixés au plus élevé entre les taux de rémunération actuels et ceux déterminées par la formule d'ajustement du salaire minimum ci-dessous. Dans ce cas, la prochaine grille négociée, une fois ratifiée, entrera en vigueur le jour de l'augmentation du salaire minimum. Toutefois, seuls les employés en poste le jour de la ratification de la nouvelle convention auront droit à un ajustement salarial rétroactif.

Formule d'ajustement du salaire minimum

Date de l'augmentation du salaire minimum	DÉBUT	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS	60 MOIS	72 MOIS
Ech1	Salaire Min.	Ech1 début+ 3%	Ech1 début+ 6%	Ech1 début+ 9%	Ech1 début+ 12%	Ech1 début+ 15%	Ech1 début+ 18%
Ech2	Ech1 début+ 1%	Ech2 début+ 3%	Ech2 début+ 6%	Ech2 début+ 9%	Ech2 début+ 12%	Ech2 début+ 15%	Ech2 début+ 18%
Ech3	Ech2 début+ 1%	Ech3 début+ 3%	Ech3 début+ 6%	Ech3 début+ 9%	Ech3 début+ 12%	Ech3 début+ 15%	Ech3 début+ 18%
Ech4	Ech3 début+ 1%	Ech3 12M+1 %	Ech3 24M+1 %	Ech3 36M+1 %	Ech3 48M+1 %	Ech3 60M+1 %	Ech3 72M+1 %
Ech5	Ech4 début+ 1%	Ech4 12M+1 %	Ech4 24M+1 %	Ech4 36M+1 %	Ech4 48M+1 %	Ech4 60M+1 %	Ech4 72M+1 %
Ech6	Ech5 début+ 1%	Ech5 12M+1 %	Ech5 24M+1 %	Ech5 36M+1 %	Ech5 48M+1 %	Ech5 60M+1 %	Ech5 72M+1 %
Ech7	Ech6 début+ 1%	Ech6 12M+1 %	Ech6 24M+1 %	Ech6 36M+1 %	Ech6 48M+1 %	Ech6 60M+1 %	Ech6 72M+1 %

Ech8	Ech7 début+ 1%	Ech7 12M+1 %	Ech7 24M+1 %	Ech7 36M+1 %	Ech7 48M+1 %	Ech7 60M+1 %	Ech7 72M+1 %
------	----------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------	--------------------

- F. Tout employé dont le taux de rémunération est supérieur au dernier l'échelon de leur échelle salariale ne verra pas sa rémunération réduite mais conservera son taux de rémunération actuel jusqu'à ce que l'augmentation du dernier échelon dépasse son taux de rémunération; à ce stade, le taux de rémunération de ces employés augmentera au taux correspondant au niveau de rémunération dans l'échelon qui est le plus près, mais pas inférieur, à leur taux de rémunération actuel.
- G. L'entente expirera le 31 octobre 2025.

LETTRE D'ENTENTE #1

FONCTIONS PRIVÉS

Les employés à temps partiel des cafétérias et des différents Mess/Clubs pourront travailler pour des fonctions privées sans que les heures travaillées ne soient incluses dans la moyenne de leurs heures régulières de travail.

Une fonction privée est toute fonction non financée par le comité du Mess ou l'entité concernée, par exemple : mariage, réception de Noël, tournoi de golf, réservation de Mess, etc.

LETTRE D'ENTENTE #2

LES RÉÉVALUATIONS OU RECLASSIFICATIONS

Nonobstant les dispositions de la convention collective concernant les réévaluations et les reclassifications de poste, si une erreur dans l'évaluation d'un poste d'un employé est corrigée en réévaluant le poste à un niveau supérieur sans faire de changement au poste de l'employé, à compter de la date que la réévaluation est complétée l'employé est placé au niveau salarial supérieur au même échelon où il était avant la réévaluation et sa date d'anniversaire aux fins des augmentations salariales futures demeure inchangée. Ceci ne s'applique pas dans les circonstances où les tâches ou les responsabilités d'un employé ont changé graduellement avec le temps.

LETTRE D'ENTENTE #3

AVIS DE CONCOURS

Les employés peuvent consulter les avis de concours au sein de l'unité de négociation ainsi que d'autres postes des FNP sur le site Internet de l'employeur. De plus, les employés peuvent s'enregistrer par le biais du site Internet de l'employeur afin de créer des alertes courriel des avis de concours ciblées des postes vacants du PFNP.

Les avis de concours pour les postes vacants du PFNP au sein de l'unité de négociation seront aussi placés sur les tableaux d'affichage du bureau des ressources humaines et de la rotonde.

LETTRE D'ENTENTE #4

JUNIOR RANGERS

Lorsqu'il est prévu à l'horaire qu'un employé fasse des heures supplémentaires aux fins du programme de loisirs à l'intention des Junior Rangers et que ces heures supplémentaires sont annulées par l'employeur, en tout ou en partie, moins de trois (3) heures à l'avance, l'employé est rémunéré pour les heures supplémentaires prévues à l'horaire.

LETTRE D'ENTENTE #5

LES AFFECTATIONS DES MONITEURS DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE ET DES SPORTS

Les moniteurs de conditionnement physique et des sports (les moniteurs) travaillant dans la région Montréal peuvent être nommés à une affectation, selon les exigences opérationnelles de son entité.

Lorsqu'une telle affectation deviendra disponible, l'employeur en avisera tous les moniteurs par écrit. Les moniteurs intéressés à l'affectation disponible signaleront leur intérêt à l'employeur par écrit dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de l'employeur.

L'employeur offrira l'affectation disponible au moniteur qui possède l'expérience et les compétences nécessaires pour faire le travail et l'employeur prendra l'ancienneté et les préférences en considération. Si aucun employé ne signale son intérêt par écrit dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de l'employeur, l'affectation sera assignée à l'employé ayant l'expérience et les compétences nécessaires pour faire le travail afin d'assurer sa réussite dans l'exercice de ses fonctions.

Chaque affectation sera d'une durée maximale de six (6) mois. Ceci n'empêchera toutefois pas un employé de signaler son intérêt à conserver son affectation lorsque celle-ci deviendra de nouveau disponible après six (6) mois.

Au besoin, l'employeur se réserve le droit d'effectuer un remaniement des affectations afin d'assurer ses besoins opérationnels.

LETTRE D'ENTENTE #6

AVIS DE CHANGEMENT AUX POLITIQUES

Lorsque l'employeur avise les gestionnaires qu'il y a eu des changements aux politiques de l'employeur (par exemple des changements aux politiques des ressources humaines du Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes), une copie de cet avis sera envoyée au/à la président(e) du syndical local qui pourra se procurer une copie de la politique du site web de l'employeur.

LETTRE D'ENTENTE #7

LE CUMUL D'EMPLOIS

Avec l'approbation des gestionnaires des entités concernées, l'employé intéressé et qualifié pourra travailler dans un poste autre que son poste d'attache, entraînant ainsi un cumul d'emplois, pour autant que ceci ne cause pas de conflit avec son horaire de travail existant. Dans cette circonstance, pour les heures travaillées dans le second emploi, l'employé sera rémunéré au taux normal de ce poste. On tiendra compte de cette rémunération dans le calcul des cotisations syndicales, mais elle ne sera pas incluse dans les gains ouvrant droit à pension, dans le calcul des avantages sociaux, ni dans le calcul de la rémunération moyenne hebdomadaire. Les heures travaillées dans le second emploi ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires, ne seront pas incluses dans la moyenne des heures normales de travail ni dans le calcul des heures supplémentaires et ne modifieront pas le statut d'emploi de l'employé. L'employé n'aura aucune ancienneté dans le

second emploi.

LETTRE D'ENTENTE #8

LES HEURES ADDITIONNELLES

Les parties à la présente lettre d'entente sont d'accord de se prévaloir de l'article 11.14 de la présente convention collective afin de réduire l'utilisation d'employés occasionnels et d'encadrer l'attribution des heures additionnelles aux membres de l'unité de négociation. Cette lettre vise aussi à encadrer l'attribution des heures découlant d'absences prévues des employés (p.ex. congé annuel, congé non payé, congé de maternité, maladie, blessure et invalidité de longue durée).

LETTRE D'ENTENTE #9

LES TÂCHES QUI SONT ACCOMPLIES PAR LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Sauf en cas d'urgence ou dans des circonstances où des postes au sein de l'unité de négociation sont vacants et/ou qu'aucun employé de l'unité de négociation n'est disponible et qualifié pour faire le travail, les employés des FNP qui ne font pas partie de l'unité de négociation n'exécuteront pas les tâches qui sont normalement accomplies par des employés de l'unité de négociation. Cette entente n'empêche pas l'employeur d'utiliser les employés occasionnels pour exécuter des tâches qui sont normalement accomplies par des employés de l'unité de négociation, pourvu que ceci ne réduise pas le nombre de postes au sein de l'unité de négociation ou les heures de travail des employés de l'unité de négociation. De plus, cette entente n'annule, ne modifie et ne réduit aucune

disposition de l'article 5 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #10

TRANSITION À LA RETRAITE

L'employeur s'engage à faire les recherches nécessaires avec les responsables du plan de texte de la pension des FNP afin d'examiner la possibilité d'avoir un programme de transition à la retraite.

LETTRE D'ENTENTE #11

FORMATION À LA RETRAITE

Une formation concernant la retraite sera offerte à tous les employés ayant accès aux régimes de pension. Cette formation sera offerte lorsqu'il y aura un nombre suffisant (un minimum de 4) d'employés qui en ont fait la demande.

De plus, dès l'embauche, l'employé a accès aux outils du site web concernant la pension au www.sbmfc.com/retraite.

LETTRE D'ENTENTE #12

HORAIRES PSP

La gestion PSP s'engage à ce que les horaires de travail comprennent deux (2) jours de repos consécutif pour chaque employé après cinq (5) jours de travail consécutif, et ce selon les besoins opérationnels. Toutefois, un employé peut informer

son employeur par écrit qu'il renonce à un horaire ayant deux (2) jours de congé consécutifs.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE #13

SOUS-TRAITANCE

L'employeur n'a aucun plan visant la fermeture des points de vente du PFNP ou l'élimination de postes du PFNP au sein de l'unité de négociation, ou la réduction du travail de l'unité de négociation, en raison de la sous-traitance.

Si l'employeur détermine qu'une réorganisation est nécessaire et qu'elle entraîne la réduction du travail de l'unité de négociation, ou la réduction des heures ou l'élimination des postes occupés par les employés au sein de l'unité de négociation, l'employeur doit rencontrer le représentant du Local afin de discuter des options pour les employés ou le travail concernés. La réunion aura lieu dès que possible avant que le travail ou les postes ne soient réduits ou supprimés et, dans la mesure du possible, sous réserve des contraintes opérationnelles, au moins soixante (60) jours civils avant une telle réduction ou suppression.

La présente lettre d'entente n'annule aucune disposition de l'article 5 de la convention collective.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE #14

LES « CAMPS SPÉCIALISÉS ET POSITION CONNEXE »

Les moniteurs de conditionnement physique et des sports (les moniteurs) peuvent être nommés à entreprendre un

programme de « camps spécialisés ou position connexe », selon les exigences opérationnelles.

Lorsqu'un tel « camp spécialisé ou position connexe » deviendra disponible, l'employeur en avisera tous les moniteurs par écrit. Les moniteurs intéressés signaleront leur intérêt à l'employeur par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis de l'employeur.

L'employeur offrira le « camp spécialisé ou position connexe » disponible au moniteur qui possède l'expérience et les compétences nécessaires pour faire le travail et prendra l'ancienneté syndicale en considération. Si aucun moniteur signale son intérêt par écrit dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'avis de l'employeur, le « camp spécialisé ou position connexe » sera assigné à l'employé ayant l'expérience et les compétences nécessaires pour faire le travail afin d'assurer sa réussite dans l'exercice de ses fonctions.

Au besoin, l'employeur se réserve le droit d'effectuer un remaniement des assignations afin d'assurer les besoins opérationnels.

Cette même règle sera appliquée pour toute les autres positions découlant d'un poste de moniteur.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE #15

TÂCHES DE MONITEURS

L'employeur s'engage 90 jours après la signature de la convention collective de créer un comité de travail afin de trouver des solutions viables sur les tâches accomplies par

des employés qui ne seraient en mesure d'effectuer différentes tâches de moniteurs.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE #16

SYSTÈME DE CLASSIFICATION NATIONAL DES EMPLOIS POUR TOUTES LES UNITÉS DE NÉGOCIATIONS DE L'AFPC-SNPF

- 1) Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'accord conclu entre l'employeur et le syndicat à l'égard des employé-e-s des unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- 2) L'employeur s'engage à consulter le syndicat sur la mise en œuvre d'une classification nationale des emplois unique pour tous les emplois, dans le but de négocier des taux de rémunération révisés dans les prochaines conventions collectives. Les sujets de consultation sont les suivants :
 - a. l'examen de l'application actuelle de l'outil d'évaluation des emplois et la résolution des anomalies;
 - b. la mise en œuvre de la résolution des anomalies;
 - c. les mises à jour nécessaires, le cas échéant, des outils d'évaluation des emplois actuels;
 - d. les bornes des niveaux;
 - e. le plan de mise en œuvre proposé pour l'outil d'évaluation des emplois.
- 3) L'employeur entamera le processus de consultation avec le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature du présent protocole d'entente.

- 4) L'employeur conserve tous les droits relatifs à l'évaluation de tous les emplois et postes dans le cadre de son plan d'évaluation des emplois.
- 5) Les parties reconnaissent que la mise en œuvre d'un système de classification national des emplois peut donner lieu à des plaintes en matière de classification. La procédure suivante s'applique aux plaintes relatives à l'évaluation des emplois découlant de la mise en œuvre initiale du système de classification national des emplois :
 - a. Toutes les plaintes relatives à l'évaluation des emplois doivent être déposées par les personnes salariées dans un délai de 30 jours à compter de la notification du classement dans le système. Lorsqu'il y a plus d'une plainte pour un même poste, les plaintes sont regroupées en une seule ;
 - b. La plainte sera examinée par un comité patronal-syndical dans un délai de 30 jours;
 - c. Le comité sera composé d'un représentant national de l'UEDN et d'un représentant de l'employeur;
 - d. Le comité fera une recommandation sur la suite à donner à la plainte à un expert en évaluation des emplois, reconnu comme tel par le syndicat et l'employeur, qui rendra une décision;
 - e. La décision de l'expert en évaluation des emplois est sans appel.

