



CONVENTION

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA,
REPRÉSENTÉ PAR LE PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

**UNITÉ DE SOUTIEN DES FORCES CANADIENNES –
OTTAWA GATINEAU**

DURÉE

1^{ER} AVRIL 2023 AU 31 MARS 2026

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE	1
ARTICLE 3 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	1
ARTICLE 4 – SÛRETÉ DE L'ÉTAT.....	3
ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 6 – LOIS FUTURES ET LA CONVENTION COLLECTIVE	4
ARTICLE 7 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS.....	4
ARTICLE 8 – NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	5
ARTICLE 9 – CONGÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT ET ACCÈS AUX LOCAUX DE L'EMPLOYEUR.....	6
ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ	7
ARTICLE 11 – HEURES DE TRAVAIL	8
ARTICLE 12 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	10
ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ	11
ARTICLE 14 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	15
ARTICLE 15 – CONGÉS ANNUELS	17
ARTICLE 16 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	20
ARTICLE 17 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	31
ARTICLE 18 – RÉMUNÉRATION.....	35
ARTICLE 19 – CONSULTATION	35
ARTICLE 20 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉ	36
ARTICLE 21 – CRÉATION D'UN NOUVEL EMPLOI	37
ARTICLE 22 – TABLEAUX D'AFFICHAGE	37
ARTICLE 23 – SALLES DE REPOS	37
ARTICLE 24 – UNIFORMES	37
ARTICLE 25 – RÉUNIONS.....	38
ARTICLE 26 – RECOUVREMENT DES MANQUANTS	38
ARTICLE 27 – APPEL AU TRAVAIL	38
ARTICLE 28 – GÉNÉRALITÉS	38
ARTICLE 29 – INDEMNITÉ DE DÉPART.....	39
ARTICLE 30 – PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT	39
ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION	40
ANNEXE A	42
ANNEXE B	43

ANNEXE C	45
LETTRES D'ENTENTE 1-9	
Objet : Concession.....	47
Objet : Heures de travail disponibles.....	48
Objet : Relevé de paie.....	50
Objet : Personnes qui reviennent d'un congé de grossesse.....	51
Objet : Contributions au fonds en fiducie pour l'éducation et la formation.....	52
Objet : Cumul d'emplois.....	53
Objet : Équité salariale.....	55
Objet : Moniteur de conditionnement physique et de sports.....	56
Objet : Signature des lettres d'entente	57

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 2 – RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 2.01 L'employeur reconnaît l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce – Canada, section locale 175, ayant reçu le certificat officiel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 31 juillet 1984, comme agent négociateur unique de tout le personnel appartenant à la catégorie de l'exploitation et travaillant au sein de l'Unité de soutien des Forces canadiennes (USFC) Ottawa, récemment renommée Groupe de soutien des Forces canadiennes Ottawa-Gatineau (GSFC[O-G]), en Ontario, à l'exception des gestionnaires/du personnel de catégorie II.

ARTICLE 3 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 3.01 Les expressions se référant à l'employé ou le genre masculin ou féminin s'entendent pour tout le personnel, peu importe le genre.
- (a) « Employé à temps plein » désigne tout employé qui a terminé son stage probatoire et qui travaille de façon continue, à raison d'au moins vingt-sept (27) heures par semaine.
- (b) « Employé à temps partiel » désigne tout employé qui a terminé son stage probatoire et qui travaille de façon continue, à raison de moins de vingt-sept (27) heures par semaine et d'au moins treize heures et un tiers (13 $\frac{1}{3}$) par semaine.
- (c) « Employé en stage probatoire » désigne tout nouvel employé qui remplit les fonctions d'un employé à temps plein ou à temps partiel, mais qui n'en a pas encore reçu la désignation. Le stage probatoire ne doit normalement pas dépasser :
- (1) employé exerçant des fonctions de surveillance : quatre (4) mois

civils,

- (2) employé n'exerçant aucune fonction de surveillance : trois (3) mois civils;

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

- (d) « Employé temporaire » désigne tout employé qui remplit les fonctions d'un employé à temps plein ou à temps partiel, mais qui est embauché temporairement pour une période d'au moins trois (3) mois à l'une ou l'autre des fins suivantes :

- (1) le remplacement d'un employé permanent qui est en congé payé ou non payé;

- (2) des affectations de courte durée;

- (3) l'exécution de travail non périodique.

- (d) « Agent négociateur » désigne l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 175.

Le service continu s'entend de la durée d'emploi ininterrompu auprès de l'employeur.

« Employé » désigne toute personne membre de l'unité de négociation.

« Employeur » désigne le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, qui exerce ses activités sous le nom de Services de bien-être et moral des Forces canadiennes.

« Employé saisonnier » désigne un employé nommé à un poste qui n'est pas continu tout au long de l'année, mais qui est pourvu au cours d'années successives. Ces employés ont droit à toutes les dispositions applicables de la convention collective, au prorata de la durée de leur emploi saisonnier, conformément à leur situation d'emploi.

« Délégué syndical » désigne un représentant élu de première ligne du syndicat, dont la tâche consiste à conseiller les employés syndiqués en fonction de la convention collective et à apporter son soutien pour les griefs présentés au premier palier.

« Représentant syndical » désigne un employé du syndicat qui représente les membres syndiqués.

« Syndicat » désigne l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 175.

- 3.02 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés à temps plein et à temps partiel ainsi qu'aux employés temporaires, à moins qu'il n'en soit précisé autrement.
- 3.03 Nonobstant les dispositions du paragraphe 3,01, l'employé à temps partiel qui remplace un employé à temps plein absent en raison de maladie, de congé annuel ou de tout autre congé pendant une période de six (6) mois ou moins ne sera pas considéré comme un employé à temps plein aux fins de la présente convention. L'employé à temps partiel qui remplace un employé à temps plein durant une période continue de plus de six (6) mois deviendra un employé à temps plein et l'ancienneté acquise à titre d'employé à temps plein sera calculée à partir du premier jour où il a occupé ses fonctions à temps plein. Dans le cas d'un congé de grossesse ou d'un congé parental, la période de six (6) mois est prolongée, au besoin, de façon à s'adapter au congé de la personne en congé de grossesse ou en congé parental.
- 3.04 L'employé à temps partiel est rémunéré pour les avantages sociaux prévus dans la présente convention, à moins d'indication contraire. Le paiement correspondant aux avantages sociaux applicables est proportionnel à la moyenne des heures de travail hebdomadaires, calculée en fonction de la moyenne des deux (2) dernières périodes de paie, par rapport au nombre d'heures d'une semaine de travail normale.

ARTICLE 4 – SÛRETÉ DE L'ÉTAT

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

ARTICLE 5 – DROITS DE LA DIRECTION

- 5.01 L'agent négociateur reconnaît et admet que l'employeur a et doit continuer d'avoir exclusivement le droit et la responsabilité de diriger ses opérations dans tous leurs aspects, y compris les suivants, qui ne sont pas limitatifs :
- (a) planification, direction et contrôle des opérations; choix des méthodes, des processus et du matériel et règlement des autres questions de fonctionnement; choix de la localisation des installations et

détermination du degré de fonctionnement de ces installations ou de leurs parties;

- (b) direction du personnel, y compris le droit de décider du nombre d'employés, d'organiser et d'attribuer le travail, d'établir l'horaire des quarts de travail et de maintenir l'ordre et l'efficacité, d'imposer des sanctions disciplinaires, ce qui comprend la suspension et le renvoi pour un motif valable;

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

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

ARTICLE 6 – LOIS FUTURES ET LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 7 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

- 7.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération de tous les employés de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales à la quinzaine établies par l'agent négociateur. Si la rémunération d'une période donnée de deux (2) semaines n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement de la retenue, l'employeur n'est pas tenu de faire cette retenue sur les paies subséquentes.
- 7.02 Aux fins de l'application du paragraphe 7.01, les retenues sur la rémunération à la quinzaine de chaque employé se font à partir de la première période de paie de deux (2) semaines complètes d'emploi, dans la mesure où il existe une rémunération.
- 7.03 L'employeur convient de remettre à l'agent négociateur, à l'adresse remit@ufcs175.com, au plus tard le quinzième (15^e) jour suivant la fin de

deux (2) périodes de paie consécutives, les cotisations syndicales et une liste des employés de qui il aura prélevé les cotisations, sauf si des circonstances indépendantes de sa volonté l'en empêchent. Sur la liste figureront le nom complet, le numéro et la date d'embauche des employés. L'employeur convient en outre de remettre une liste distincte indiquant le nom des nouveaux employés, leur date d'embauche et leur lieu de travail. La liste comprendra aussi le nom de tous les employés qui ne travaillent plus pour l'employeur et la date de leur cessation d'emploi.

- 7.04 Le total des cotisations syndicales déduites figurera sur les formules T4.
- 7.05 En plus des renseignements énoncés au paragraphe 7.03, l'employeur doit aussi remettre l'état des remises de fonds le 31 janvier de chaque année, qui est établi par entité et qui comprend un rapport des droits d'adhésion et des cotisations; il est transmis par courriel (remit@ufcw175.com) et une copie papier du rapport des cotisations est envoyée. L'information est fournie sur une feuille de calcul électronique Excel.

Les renseignements suivants apparaîtront sur la feuille de calcul :

- le numéro de l'employé;
 - le nom au complet (nom de famille, prénom et initiales);
 - l'adresse complète (y compris la ville et le code postal);
 - le numéro de téléphone;
 - la date d'embauche;
 - le taux de rémunération;
 - la classification;
 - la situation de l'employé;
 - les cotisations syndicales retenues (ou motif si elles n'ont pas été retenues);
 - le total des cotisations retenues;
 - les arrrages des cotisations syndicales;
 - l'adresse courriel de l'employé s'il l'a fournie;
 - les droits d'adhésion retenus;
 - le total des droits d'adhésion retenus.
- 7.06 L'agent négociateur convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur commise par l'employeur, la limite étant fixée au montant réel des dommages découlant de l'erreur.

ARTICLE 8 – NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

- 8.01 L'employeur reconnaît à l'agent négociateur le droit de nommer des

employés comme délégués syndicaux et délégués syndicaux suppléants. L'agent négociateur accepte de n'assigner aucune fonction syndicale à des membres actifs des Forces armées canadiennes, lesquels sont assujettis aux dispositions du Code de discipline militaire établi en vertu de la *Loi sur la défense nationale*. On ne peut nommer que deux (2) délégués syndicaux et un (1) délégué syndical suppléant par lieu de travail.

- 8.02 L'agent négociateur décide de la zone de compétence de chaque délégué syndical en tenant compte de l'organigramme, de la répartition des employés dans le lieu de travail et de la structure administrative que suppose la procédure de règlement des griefs.
- 8.03 L'agent négociateur doit communiquer à l'employeur dès que possible et par écrit le nom des délégués syndicaux et préciser la zone de compétence de chacun d'eux.
- 8.04 Sur demande écrite du syndicat, l'employeur accordera un congé à quatre (4) employés provenant de quatre entités différentes, aux fins des négociations collectives avec l'employeur.

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 au sujet de plaintes, pour se réunir avec les membres de la direction de l'endroit afin de régler des griefs et pour se rendre à des réunions convoquées par la direction, le délégué syndical doit obtenir la permission de son gestionnaire. Autant que possible, la demande doit être présentée vingt-quatre (24) heures à l'avance et elle ne sera pas refusée sans motif valable. Dans la mesure du possible, le délégué syndical se présente à son gestionnaire au retour, avant de reprendre ses fonctions normales. Il est entendu que toute autorisation ou tout préavis requis pour des réunions convoquées par un gestionnaire est de la responsabilité du gestionnaire qui convoque la réunion.
- 9.02 Un délégué syndical n'est pas rémunéré pour le temps qu'il consacre aux enquêtes portant sur des plaintes pendant ses jours de congé normaux.
- 9.03 L'employeur convient que les représentants de l'agent négociateur pourront pénétrer dans ses locaux, après avoir demandé et obtenu son consentement. La demande doit être présentée à l'employeur ou à son délégué au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance. Les représentants ont accès aux locaux de l'employeur pour vérifier les conditions de travail, pour rencontrer des membres du syndicat et des employés non syndiqués et pour s'assurer que les dispositions de la convention collective sont respectées.
- 9.04 L'agent négociateur peut obtenir la permission d'utiliser les locaux et les

installations de l'employeur, s'ils sont libres, pour réunir les employés, pourvu que :

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

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

9.05 Une fois par mois, à un moment convenu entre l'employeur et l'agent négociateur, un délégué syndical désigné par l'agent négociateur est libéré de ses fonctions normales pendant un maximum de trente (30) minutes, avec rémunération, pour rencontrer les nouveaux employés.

9.06 L'employeur accepte que les employés choisis pour assister à des conférences et des congrès en lien avec le syndicat ou à d'autres fins liées aux fonctions syndicales bénéficient d'un congé non payé pour y assister tant que ce congé n'interfère pas avec le bon fonctionnement de l'entité.

9.07 Lorsqu'un employé est en congé non payé approuvé en vertu des paragraphes 8.04 et 9.06, sa rémunération est maintenue normalement et toute période de congé non payé pour les affaires du syndicat qui a été autorisée par l'agent négociateur est facturée à l'agent négociateur.

L'employé en congé pour affaires syndicales aura droit à un congé payé et l'agent négociateur remboursera à l'employeur tous les frais de salaire et d'avantages sociaux qui y sont associés.

ARTICLE 10 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

10.01 L'employeur accepte de prendre des dispositions raisonnables pour assurer la sécurité de son personnel durant les heures de travail et de mettre en œuvre un programme de prévention des accidents.

10.02 L'employeur et l'agent négociateur conviennent que la partie II du *Code canadien du travail* et le *Règlement canadien sur la santé et la sécurité au travail*, et leurs modifications, ainsi que l'ensemble des droits, fonctions, pouvoirs, privilèges et obligations définis dans le *Code* s'appliquent.

10.03 Les membres de l'unité de négociation qui assistent aux réunions portant sur la sécurité convoquées par l'employeur sont, durant cette période, rémunérés selon les dispositions de la présente convention.

10.04 L'employeur convient de maintenir une température adéquate dans tous ses locaux et de ne pas exiger qu'un employé travaille dans des conditions dangereuses.

10.05 L'employé tenu de porter des chaussures de sécurité, en vertu des directives du comité local de santé et de sécurité, aura droit à une indemnité annuelle de deux cent cinquante dollars (250 \$). Cette indemnité est versée sur présentation d'un reçu.

Si l'employé n'a pas utilisé son indemnité annuelle de deux cent cinquante dollars (250 \$), il ne peut la reporter qu'à l'année financière suivante, pour un maximum de trois cents dollars (300 \$).

L'employé s'efforce de donner un préavis de trente (30) jours avant la fin de l'année financière de son intention de reporter l'indemnité de chaussures de sécurité à l'année suivante, mais le fait de ne pas donner de préavis ne l'empêche pas de reporter l'indemnité de l'année précédente.

10.06 L'employeur informera l'agent négociateur, à l'avance et en temps opportun, de toute réunion ayant trait à un retour au travail ou à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail (WSIB) à laquelle participent des membres de l'unité de négociation.

10.07

(a) L'employeur et l'agent négociateur acceptent de promouvoir, dans la mesure du possible, la formation ou le recyclage des employés afin d'améliorer leurs compétences liées à leur emploi.

(b) Lorsqu'ils doivent assister à des cours de formation obligatoires relatifs à leur entité, les employés sont payés conformément aux dispositions applicables de la convention.

ARTICLE 11 – HEURES DE TRAVAIL

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

11.02 Une fois toutes les trois (3) semaines, l'employé à temps plein a droit à deux (2) jours de repos consécutifs qui correspondent soit à un vendredi et un samedi, à un samedi et un dimanche ou à un dimanche et un lundi. Il s'agit là du nombre minimal et non pas maximal de congés auquel il a droit. Suivant la demande écrite de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur,

cette disposition peut être rendue nulle.

- 11.03 L'horaire de travail doit être affiché dans chaque entité tous les mardis matin. Il précise, pour tout le personnel visé par la présente convention, les heures de travail quotidiennes prévues la semaine suivante. Si l'horaire n'est pas affiché le jeudi à midi, celui de la semaine précédente vaut toujours. Aucun changement ne sera apporté à l'horaire, sauf en des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur. Dans ce cas, des changements ne sont effectués que dans le secteur où il y a des problèmes et ils ne touchent que les employés visés, qui en sont avertis le plus tôt possible. Sur demande, l'employeur envoie à l'agent négociateur ou au délégué syndical une copie de l'horaire affiché pour chaque entité.
- 11.04 L'employé a droit aux pauses-repas comme suit :
- (a) l'employé qui travaille au moins cinq (5) heures consécutives peut prendre une pause-repas ininterrompue non rémunérée d'au moins trente (30) minutes. La pause-repas doit être prise aussi près que possible du milieu de la période de travail;
 - (b) la pause-repas dans les entités qui n'emploient qu'une (1) seule personne demeure inchangée, à moins qu'elle ne soit modifiée par accord mutuel ou pour répondre à une exigence opérationnelle.
- 11.05 Chaque employé se voit accorder une pause de quinze (15) minutes durant chaque demi-quart de trois (3) heures dans leur journée de travail normale. Sauf dans les entités qui n'emploient qu'une seule personne, la pratique relative aux pauses demeure inchangée, à moins qu'elle ne soit modifiée par accord mutuel ou pour répondre à une exigence opérationnelle. Dans la mesure du possible, la pause ne doit pas être prise dans l'heure qui précède ou qui suit la pause-repas ou dans l'heure qui suit l'arrivée au travail ou qui précède le départ. L'employé qui travaille pendant sa pause avec l'approbation de son surveillant touchera quinze (15) minutes de rémunération additionnelle pour ce temps travaillé. L'employé qui travaille pendant sa pause en raison des exigences opérationnelles a l'occasion de prendre une pause plus tard ou de toucher quinze (15) minutes de rémunération additionnelle.
- 11.06 L'employé à temps plein n'est pas tenu de travailler un quart de travail fractionné à moins que les parties n'en conviennent mutuellement.
- 11.07 Dans l'horaire de l'employé, il y a une période minimale de dix (10) heures entre la fin d'un quart de travail et le début du suivant, à moins que les parties n'en conviennent autrement, sauf du 1^{er} décembre au 15 janvier.
- 11.08 Les arrêts de travail causés par une intempérie, une fumigation ou une autre

condition imprévisible seront rémunérés de la façon suivante :

- (a) l'employé qui est informé par l'employeur, moins de deux (2) heures avant le début de son quart de travail, de ne pas se rendre au travail touche trois (3) heures de rémunération;
 - (b) l'employé qui est au travail et qui est renvoyé à la maison par l'employeur touche son taux normal de rémunération pour le reste de la période pendant laquelle il aurait dû travailler.
- 11.09 L'employé qui doit travailler sept (7) jours consécutifs est rémunéré au taux d'au moins deux (2) fois son taux normal de rémunération pour les heures travaillées le septième (7^e) jour et chaque jour consécutif travaillé par la suite.
- 11.10 La veille de Noël et la veille du jour de l'An, les heures de travail effectuées après 18 h sont considérées comme des heures supplémentaires.
- 11.11 Si l'employé désire échanger un quart de travail avec un autre employé ayant le même titre de poste, dans la même entité, il doit soumettre sa demande par écrit au surveillant. Si la demande lui est accordée, l'employeur ne sera tenu responsable d'aucune revendication de non-conformité au paragraphe 11.03, ni ne sera tenu de verser de salaire compensatoire ni de payer d'heures supplémentaires résultant de l'échange de quart.
- 11.12 Si les deux parties en conviennent, l'employé à temps partiel peut travailler plus de vingt-sept (27) heures par semaine pour remplacer un employé absent en raison de maladie, d'un accident, d'un congé ou d'un congé annuel, à la condition que ces heures additionnelles ne soient pas effectuées pendant plus de trois (3) mois et qu'elles n'entraînent pas de changement de la situation d'emploi de l'employé.

ARTICLE 12 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

Les employés saisonniers doivent, dans la mesure du possible, prendre un tel congé avant le 31 octobre de chaque année.

- 12.03 L'employeur doit d'abord offrir les heures supplémentaires à l'employé du quart possédant le plus d'ancienneté dans l'entité où le travail doit être effectué, pourvu que le travail en question soit dans les limites de son titre de poste et qu'il soit en mesure de le faire. Si les heures supplémentaires ne peuvent être assignées à l'employé du quart qui possède le plus d'ancienneté, elles sont alors offertes par ordre d'ancienneté aux employés qui ont le titre de poste requis pour la nature du travail devant être exécuté et qui sont en mesure de le faire. Si aucun employé ne désire effectuer d'heures supplémentaires, l'employeur peut assigner le travail à un employé qui a moins d'ancienneté et qui est en mesure de l'exécuter.

ARTICLE 13 – ANCIENNETÉ

13.01 Définition :

- (a) L'ancienneté à temps plein se définit comme la durée totale du service continu à temps plein dans l'unité de négociation couverte aux présentes. Elle est calculée à partir du premier jour d'emploi continu à temps plein de l'employé dans l'unité de négociation.
- (b) L'ancienneté à temps partiel se définit comme la durée totale du service continu à temps partiel dans l'unité de négociation couverte aux présentes. Elle est calculée à partir du premier jour d'emploi continu à temps partiel de l'employé dans l'unité de négociation.
- (c) Aux fins du présent article, lorsque l'employé à temps plein ou à temps partiel est muté d'une entité à une autre suivant un concours ou un changement d'emploi fondé sur l'ancienneté ou à la demande de l'employé, son ancienneté est calculée à partir du premier jour de travail continu à temps plein ou à temps partiel dans l'entité selon le cas.
- (d) Les dispositions de la présente convention concernant l'ancienneté ne s'appliquent pas à l'employé en stage probatoire tel qu'il est défini à l'alinéa 3.01 (c). L'ancienneté de l'employé à temps plein ou à temps partiel qui a terminé son stage probatoire à la satisfaction de l'employeur est calculée à partir du premier jour du stage probatoire, soit le premier jour de travail continu à temps plein ou à temps partiel dans l'unité de négociation, selon le cas.
- (e) L'unité de négociation se divise en services d'exploitation appelés « entité » :

Logements militaires des PSP;
Club de golf Hylands;

Conditionnement physique et sports;
Loisirs.

- (f) Si une entité doit être fermée pendant plus de six (6) mois consécutifs, l'employé peut exercer ses droits d'ancienneté et déplacer un employé ayant moins d'ancienneté dans l'unité de négociation, à la condition qu'il ait le même titre de poste ou un poste supérieur à celui de l'employé déplacé et qu'il possède les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires pour exécuter le travail.

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

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

Mise à pied et rappel au travail

13.03 Sous réserve des dispositions prévues à l'alinéa 13.01 (e), les mises à pied

et le rappel au travail sont faits par entité. Les employés dans l'entité sont sélectionnés en fonction de leur l'ancienneté au sein de l'unité de négociation. L'employé qui a le plus d'ancienneté a la préférence sur le moins ancien, pourvu qu'il ait les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires pour faire le travail exigé.

13.04

- (a) Lorsque l'employé à temps plein est mis à pied conformément au paragraphe 13.03 et qu'un poste à temps partiel est disponible dans son entité, on lui offrira le poste, pourvu qu'il ait les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires. S'il accepte le poste à temps partiel, l'employé est rémunéré selon le taux du poste en question. L'employé à temps plein qui accepte un poste à temps partiel demeure sur la liste de mise à pied pendant douze (12) mois, période durant laquelle il peut être rappelé au travail pour un poste à temps plein, conformément aux dispositions du présent article. Après douze (12) mois, le nom de l'employé est inscrit sur la liste d'ancienneté des employés à temps partiel en tenant compte de la durée de son service.
- (b) L'employé à temps plein qui devient employé à temps partiel conformément à l'alinéa 13.04 (a) de la présente convention conserve son ancienneté d'employé à temps plein durant douze (12) mois. À la fin de cette période, l'employé à temps plein a le choix d'accepter une indemnité de départ et la cessation de son emploi ou de devenir un employé à temps partiel et de garder toute son ancienneté acquise.

13.05 L'employé à temps plein qui est mis à pied ou qui accepte un poste à temps partiel conformément aux paragraphes 13.03 et 13.04 peut conserver les avantages sociaux énumérés au paragraphe 19.02 pendant une période de douze (12) mois. L'employé doit alors verser sa part des primes et des cotisations ainsi que celle de l'employeur.

Postes vacants

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

- (a) l'employé mis à pied dont le titre de poste est le même est rappelé dans l'entité en question selon son ancienneté;
- (b) si le poste vacant ne peut être pourvu selon l'alinéa (a), il est alors offert à l'employé qui a le plus d'ancienneté parmi ceux qui figurent

sur la liste de mise à pied de l'entité en question, à la condition que la classification du poste de cet employé soit la même que celle du poste vacant ou supérieure, et que cet employé ait les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires pour exécuter le travail exigé;

- (c) si un poste vacant à temps plein qui ne comporte aucune fonction de surveillance ne peut être pourvu à l'aide de la liste de mise à pied des employés à temps plein, il doit être affiché selon les dispositions du paragraphe 13.07. Si des employés qualifiés de l'entité postulent, on accorde le poste à l'employé ayant le plus d'ancienneté dans l'entité, pourvu que ce dernier occupe un poste de même titre que le poste vacant;
- (d) si le poste vacant ne peut être pourvu conformément aux alinéas 13.06 (a) ou (b), on examine la candidature des membres de l'unité de négociation de l'entité. L'employeur retient le candidat en respectant les dispositions du paragraphe 13.07;
- (e) si aucun employé de l'entité n'est qualifié ou n'est retenu, l'employeur examine la candidature des membres de l'unité de négociation qui ont postulé l'emploi. L'employeur retient le candidat en respectant les dispositions du paragraphe 13.07;
- (f) si l'employeur détermine qu'aucun membre de l'unité de négociation n'est qualifié ou n'en retient aucun, il peut embaucher une personne qui ne fait pas partie de l'unité de négociation;
- (g) l'employé à temps partiel sélectionné pour un poste à temps plein se voit créditer un maximum de cinquante pour cent (50 %) de son ancienneté à temps partiel, jusqu'à concurrence d'un an, au titre de son ancienneté à temps plein.

13.07 Les postes vacants qui ne peuvent être pourvus selon les dispositions de l'alinéa 13.06 (a) sont affichés pendant sept (7) jours civils. S'ils le désirent, les membres de l'unité de négociation peuvent postuler, par écrit, durant cette période de sept (7) jours civils auprès de la personne dont le nom apparaît sur l'avis de concours. Les candidats seront sélectionnés selon l'ordre de priorité établi aux alinéas 13.06 (b), (c) et (d). L'avis de concours doit comporter le titre du poste, une description de l'emploi, le taux de rémunération, la date appropriée d'entrée en fonction, les qualifications requises et, s'il y a lieu, les exigences linguistiques. À l'exception des postes vacants pourvus selon les dispositions des alinéas 13.06 (a) ou (b), l'employeur choisit le candidat en tenant compte des qualifications, de l'expérience, des aptitudes et des compétences nécessaires pour exécuter le travail. Si plus d'un candidat possède les mêmes qualifications, le candidat

ayant le plus d'ancienneté est retenu.

- 13.08 L'employé retenu pour occuper un poste vacant est nommé pour une période initiale d'évaluation. Cette période ne doit pas excéder trois (3) mois, ou quatre (4) mois pour un poste comportant des tâches de surveillance. Durant la période d'évaluation, si l'employé ne s'acquitte pas des fonctions et des responsabilités du poste à la satisfaction de l'employeur ou, si pendant les trente (30) premiers jours de la période d'évaluation, l'employé décide qu'il ne désire plus occuper ce poste, il est démis de cet emploi et réaffecté à son ancien poste ou à un poste équivalent sans perdre d'ancienneté.
- 13.09 L'employé retenu dans le cadre d'un concours pour un poste de surveillance ne peut postuler un autre poste pendant son stage probatoire ou sa période d'évaluation.
- 13.10 Seul l'employé ayant postulé un emploi pour lequel sa candidature n'a pas été retenue peut présenter un grief relatif à toute décision de l'employeur dans le cadre du concours. Le grief doit être présenté dans les cinq (5) jours ouvrables suivant le jour où les candidats ont été informés du nom de la personne choisie.
- 13.11 Dans les soixante (60) jours suivant la ratification de la présente convention, des listes d'ancienneté distinctes pour les employés à temps plein et à temps partiel sont affichées durant une période de trois (3) semaines. La date d'ancienneté de chaque employé sera considérée comme exacte si aucune objection n'est soulevée dans les trois (3) semaines qui suivent le premier jour de l'affichage de la liste originale sur laquelle apparaît le nom de l'employé. L'employeur fournit annuellement, le 31 janvier, des copies de ces listes à l'agent négociateur.
- 13.12 Dans l'entité, l'employé à temps plein a la préférence sur l'employé à temps partiel dans les cas de mise à pied, de rappel au travail après une mise à pied et de promotion, pourvu que le premier ait les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires pour faire le travail exigé à la satisfaction de l'employeur.
- 13.13 Aux fins du présent article, c'est l'employeur qui décide si l'employé possède les qualifications, l'expérience, les aptitudes et les compétences nécessaires, mais il convient de prendre de telles décisions d'une façon objective et non discriminatoire.

ARTICLE 14 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

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

- (b) le Vendredi saint;
- (c) le lundi de Pâques;
- (d) la fête de la Reine;
- (e) la fête du Canada;
- (f) le Congé civique;
- (g) la fête du Travail;
- (h) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- (i) le jour de l'Action de grâce;
- (j) le jour du Souvenir;
- (k) le jour de Noël;
- (l) le lendemain de Noël;
- (m) une (1) journée supplémentaire lorsqu'elle sera proclamée congé national par un acte du Parlement.

14.02 L'employé a droit aux jours fériés payés énumérés au paragraphe 14.01 dans les cas suivants :

- (a) il travaille le jour prévu à l'horaire qui précède et qui suit le jour férié, à moins que son absence soit due à une maladie ou une blessure personnelle ou à une autre raison jugée acceptable par l'employeur;
- (b) il n'est pas en congé autorisé non payé.

14.03 L'employé qui doit travailler pendant un jour férié auquel il a droit est rémunéré de la façon suivante, selon le cas :

- (a) au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux normal de rémunération pour les heures travaillées en plus de sa rémunération normale pour la journée;
- (b) au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux normal de rémunération pour les heures travaillées et pourra prendre un jour de congé rémunéré à un moment qui lui convient ainsi qu'à l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants.

- 14.04 Lorsque l'employé est tenu de travailler pendant un jour férié auquel il n'a pas droit, il touche une fois et demie (1 ½) son taux normal de rémunération.
- 14.05 Lorsqu'un jour férié tombe une journée qui n'est pas une journée de travail pour l'employé, ce dernier peut prendre un congé payé à un autre moment qui lui convient ainsi qu'à l'employeur.
- 14.06 L'employé à temps partiel touche quatre virgule soixante-cinq pour cent (4,65 %) de sa rémunération normale brute à titre de rémunération de jour férié à chaque deux périodes de paie.

ARTICLE 15 – CONGÉS ANNUELS

- 15.01 L'employé à temps plein a droit à des congés annuels payés à son taux normal de rémunération. Les congés annuels sont accordés comme suit :

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

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

- 15.02 L'employé qui quitte son emploi a droit de toucher l'indemnité de congé annuel qui lui est due pour toute année complète de service antérieure et l'indemnité de congé annuel pour toute partie de l'année terminée au moment où il cesse d'occuper son emploi, à son taux de rémunération alors en vigueur.
- 15.03 Le calcul des droits aux congés annuels dépend de la date d'entrée en fonction de l'employé.

- 15.04 Suivant les besoins opérationnels, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour permettre à l'employé de prendre des congés annuels au moment qui convient à ce dernier, tout en tenant compte de son ancienneté.
- 15.05 Toutes les demandes de congé doivent être soumises au moyen de WorkForce. L'employé doit informer l'employeur au moins deux (2) semaines à l'avance, dans WorkForce, des dates où il compte prendre cinq (5) à dix (10) jours ouvrables de congé annuel. L'employé doit donner au moins un (1) mois d'avis, dans WorkForce, dans les cas d'une période de congé annuel de plus de dix (10) jours ouvrables. L'employeur s'assurera que les employés ont accès à un ordinateur et leur fournira du soutien au besoin.
- 15.06 En règle générale, l'employé ne peut reporter ses crédits de congé annuel d'année en année. Il est toutefois entendu que l'employé peut être empêché de prendre ses congés annuels durant la période de congé annuel en raison de maladie, des besoins opérationnels ou d'autres circonstances exceptionnelles. Dans de tels cas, ils peuvent être reportés à la période suivante, sous réserve de l'approbation de l'employeur. Les demandes de report de congé doivent être présentées par écrit.
- 15.07 Lorsqu'un jour férié indiqué au paragraphe 14.01 tombe pendant une période de congé annuel payé de l'employé, ce dernier peut prendre le nombre équivalent de jours de congé payé à la suite de son congé annuel, ou un nombre équivalent de jours de congé annuel à un moment qui lui conviendra ainsi qu'à l'employeur.
- 15.08 La période normale de congé annuel commence le 1^{er} janvier et prend fin le 30 septembre. Ceci n'empêche aucunement les employés de prendre leurs congés annuels en dehors de la période normale de congé annuel à condition que l'employeur détermine que cela n'affecte pas le bon fonctionnement de l'entité et qu'il n'en résulte pas de conflit avec d'autres demandes de congé approuvées; l'employeur approuve alors la demande.
- 15.09 Le calendrier des congés annuels doit être affiché avant le début de la période de congé annuel et ceux-ci seront accordés en fonction de l'ancienneté des employés dans l'entité. L'employé doit présenter sa demande de congé avant le 30 avril, après quoi l'employeur mettra au point, approuvera, puis affichera le calendrier. L'employé plus ancien ne peut pas demander une période de congé annuel choisie par un employé dont la demande de congé a déjà été approuvée par l'employeur.
- 15.10 Les droits aux congés annuels de l'employé qui compte cinq (5) années de service continu à temps partiel au sein du GSFC(O-G) et dont la situation passe de temps partiel à temps plein sont calculés en fonction du nombre total d'années complètes de service à titre d'employé à temps partiel et à temps plein. L'employé à temps partiel qui compte moins de cinq (5) années

de service continu à temps partiel au sein du GSFC(O-G) se verra créditer la moitié (1/2) de son service à temps partiel aux fins du calcul de ses congés annuels à titre d'employé à temps plein.

- 15.11 Suivant les besoins opérationnels, sur demande, l'employeur compte le samedi qui précède le début de la période de congé annuel de l'employé comme samedi de congé de l'employé.
- 15.12 Si l'employé à temps plein tombe malade pendant son congé annuel et présente à son retour au travail un certificat médical couvrant la période de maladie, les jours de congé annuel couverts par le certificat sont convertis en congés de maladie. Les jours de congé perdus à cause de la maladie sont crédités à son dossier de congés annuels.
- 15.13 L'employé n'accumule des crédits de congé annuel que lorsqu'il touche un salaire. Cependant, les périodes autorisées de congé non payé d'au plus deux (2) semaines peuvent être considérées comme des périodes de travail aux fins des crédits de congé.
- 15.14 L'employé à temps partiel a droit à une indemnité de congé annuel, comme suit :

<u>Service continu à temps partiel</u>	<u>Droit</u>
Dans la 1 ^{re} et la 2 ^e année	4 % du salaire annuel brut
De la 2 ^e à la 6 ^e année	6 % du salaire annuel brut
De la 7 ^e à la 15 ^e année	8 % du salaire annuel brut
De la 16 ^e à la 17 ^e année	9,2 % du salaire annuel brut
De la 18 ^e à la 26 ^e année	10 % du salaire annuel brut
Dans la 27 ^e année	10,8 % du salaire annuel brut
Après 30 ans de service continu à temps partiel	12 % du salaire annuel brut

- 15.15 L'indemnité de congé annuel de l'employé à temps partiel est versée toutes les deux semaines.
- 15.16 Depuis le 1^{er} décembre 2020, si un employé à temps plein qui est une personne à charge d'un membre des Forces armées canadiennes subit une interruption de service uniquement en raison d'une mutation, la totalité de son

service antérieur est prise en compte aux fins du calcul des congés annuels définis dans la convention.

Depuis le 1^{er} décembre 2020, tout crédit de congé annuel est appliqué à son futur droit aux congés annuels définis dans la convention.

Rétroactivité : seuls les employés en poste au sein de l'unité de négociation le 18 octobre 2023 et qui sont admissibles se verront créditer leur droit aux congés annuels pour le temps qui n'était pas pris en compte auparavant.

ARTICLE 16 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

Régime des congés de maladie

16.01

- (a) Tout employé à temps plein qui a terminé son stage probatoire et qui est médicalement inapte au travail en raison d'une maladie ou d'une blessure non liée au travail est visé par ce régime.
- (b) En vertu de ce régime, l'employé bénéficie de la protection salariale suivante :

<u>Service continu à temps plein</u>	<u>Droit</u>
--------------------------------------	--------------

À la fin du stage probatoire	100 % du salaire durant 17 semaines
------------------------------	-------------------------------------

- (c) Les conditions suivantes régissent le droit aux congés de maladie :
 - (1) l'employé doit communiquer avec son surveillant immédiat le premier jour de l'absence et indiquer la raison de son absence ainsi que la date prévue de son retour;
 - (2) il doit produire un certificat signé par un médecin pour chaque absence de plus de cinq (5) jours ouvrables. L'employeur se réserve cependant le droit de demander à l'employé de produire un certificat médical pour toute période de maladie, mais il doit en informer l'employé par écrit au préalable. 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. L'employeur convient d'agir d'une façon objective et non discriminatoire dans le cadre de l'application de cet article;
 - (3) le congé de grossesse est exclu du régime de congé de maladie.

- (d) Si, avant l'expiration des dix-sept (17) semaines de congé de maladie, l'employé souffre de nouveau de la même maladie dans les trente (30) jours qui suivent son retour au travail, la maladie est considérée comme le prolongement de la précédente.
- (e) L'employé qui a épuisé ses dix-sept (17) semaines de congé de maladie pour une maladie ou une blessure a droit aux prestations intégrales de congé de maladie payé dix-sept (17) semaines consécutives après un retour à son travail régulier à temps plein suivant le congé de maladie ou d'invalidité de longue durée (ILD) s'il s'agit de la même maladie ou blessure. Auparavant, si l'employé demeure médicalement incapable de travailler en raison de la même maladie ou blessure, il peut être admissible aux prestations d'ILD à condition qu'il satisfasse aux critères d'admissibilité du régime d'ILD.
- (f) L'employé a droit aux prestations intégrales de congé de maladie payé sept (7) jours civils consécutifs après un retour à son travail régulier à temps plein suivant le congé de maladie s'il s'agit d'une différente maladie ou blessure.
- (g) L'employé à temps partiel peut obtenir un maximum de seize (16) heures de congé de maladie payé par année financière.

Le congé de maladie peut être pris en tranche d'heure.

16.02 Congé de grossesse

La personne choisira la date à laquelle débute son congé et, à moins de complications, elle devra retourner au travail au plus tard dix-sept (17) semaines après son accouchement. Dans le cas de complications confirmées par le médecin, le congé peut être prolongé d'au plus treize (13) semaines.

La personne enceinte doit présenter à l'employeur une demande écrite de congé de grossesse et un certificat dans lequel un médecin dûment accrédité atteste de sa grossesse et précise la date prévue de l'accouchement.

La personne doit donner à l'employeur un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines l'informant de son désir de retourner au travail. Si elle omet de donner cet avis et qu'elle ne se présente pas au travail à la date d'expiration de son congé de grossesse, on considérera qu'elle a volontairement quitté son emploi.

Indemnité complémentaire du congé de grossesse

La personne qui prend un congé de grossesse reçoit une allocation équivalant à deux (2) semaines de prestations d'assurance-emploi. Durant les quinze (15) autres semaines du congé de grossesse, elle touche une indemnité complémentaire équivalant à l'écart entre les prestations d'assurance-emploi et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de sa rémunération brute, établie selon la moyenne des deux périodes de paie durant lesquelles elle a travaillé et qui précèdent immédiatement la semaine au cours de laquelle le congé commence, si les conditions suivantes sont satisfaites :

- (a) la personne qui a terminé six (6) mois de service continu et qui fournit à l'employeur la preuve qu'elle a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi et qu'elle y est admissible recevra une indemnité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'emploi;
- (b) la personne qui reçoit l'indemnité doit se présenter au travail durant une période égale à la durée du congé de grossesse qu'elle a pris, à moins que l'employeur consente à ce que cette date soit modifiée ou à moins qu'elle ait droit à un autre congé en vertu de la présente convention;
- (c) si la personne ne retourne pas au travail conformément au paragraphe 16.02, elle est tenue de rembourser à l'employeur toute l'indemnité reçue;
- (d) la personne qui touche l'indemnité complémentaire aux prestations de congé de grossesse, mais qui est incapable de retourner au travail pendant la période indiquée à l'alinéa 16.02 (b) en raison de circonstances qui, selon l'employeur, sont indépendantes de la volonté de la personne, ne sera pas redevable à l'employeur du montant de l'indemnité complémentaire aux prestations de congé de grossesse qui lui a été versée. L'employeur n'agira pas de manière arbitraire ou discriminatoire dans l'évaluation de la situation de la personne;
- (e) si la personne croit qu'il est possible qu'elle ne puisse respecter l'obligation de retourner au travail, elle a l'option de différer son droit à l'indemnité complémentaire jusqu'à ce qu'elle retourne au travail. Si elle retourne au travail pendant la période requise susmentionnée, elle recevra son indemnité de grossesse en un montant forfaitaire, moins les retenues obligatoires, à son retour au travail.

16.03 Congé parental non payé

Lorsque l'employé a ou aura la garde d'un nouveau-né (y compris le

nouveau-né d'un conjoint de fait ou d'un partenaire de même sexe), cette personne aura droit, sur demande, à un congé parental non payé pour l'une des périodes suivantes :

- (a) une période unique d'au plus trente-sept (37) semaines consécutives dans la période de cinquante-deux (52) semaines (option normale),
- (b) une période unique d'au plus soixante-trois (63) semaines consécutives dans la période de soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée),

à compter du jour de la naissance de l'enfant ou le jour où cette personne en obtient la garde.

Lorsque l'employé entreprend la procédure judiciaire selon les lois provinciales pour adopter un enfant ou obtient une ordonnance en vertu des lois provinciales pour l'adoption d'un enfant, cette personne a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour l'une des périodes suivantes :

- (a) une période unique d'au plus trente-sept (37) semaines consécutives dans la période de cinquante-deux (52) semaines (option normale),
- (b) une période unique d'au plus soixante-trois (63) semaines consécutives dans la période de soixante-dix-huit (78) semaines (option prolongée),

à compter du jour où cette personne obtient la garde de l'enfant.

Nonobstant (a) et (b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé aux alinéas (a) et (b) peut être pris en deux (2) périodes distinctes.

Lorsque l'enfant de l'employé est hospitalisé pendant la période définie ci-dessus, et que l'employé n'est pas encore en congé parental non payé OU que l'employé a commencé son congé parental non payé et retourne au travail pendant une partie ou la totalité 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 portion 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.

L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé doit en informer l'employeur au moins quatre (4) semaines avant la

date du début du congé. L'employeur peut :

- (a) reporter le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
- (b) accorder le congé parental non payé malgré l'avis de moins de quatre (4) semaines;
- (c) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

L'employé qui revient d'un congé parental non payé sera réintégré dans le poste occupé avant le congé ou dans un poste comparable au même endroit, avec au moins la même rémunération et les mêmes avantages sociaux. Si, pendant le congé, la rémunération et les avantages sociaux du groupe de l'employé changent en raison d'une réorganisation et/ou du renouvellement de la convention collective, il a droit, à son retour de congé, à la même rémunération et aux mêmes avantages sociaux que s'il avait travaillé lorsque la réorganisation et/ou le renouvellement de la convention collective ont eu lieu. L'employé en congé sera avisé par écrit d'un tel changement.

Le congé accordé en vertu de ce paragraphe sera pris en compte dans le calcul du « service continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels. Le temps de cette période de congé sera aussi pris en compte aux fins des augmentations d'échelon.

Lorsque l'employé fait une demande de congé parental non payé, il doit aussi informer l'employeur de son choix relatif aux régimes de retraite et d'assurances collectives. L'employeur continuera de payer sa part des primes et des cotisations pour la personne en congé conformément aux paragraphes 16.02 et 16.03 si elle désire conserver ses assurances collectives et continuer de participer au régime de retraite. Lorsque la personne prend congé en vertu de ce paragraphe, les dispositions nécessaires sont prises pour qu'elle verse les primes et les cotisations requises.

16.04 Congé pour les personnes enceintes

L'employeur accordera à la personne enceinte jusqu'à une demi-journée (½) de congé payé aux fins des rendez-vous de routine chez le médecin relativement à sa grossesse. Elle doit déployer des efforts raisonnables pour planifier ces rendez-vous de façon à s'absenter le moins possible de son travail. La personne qui demande un congé en vertu de cette disposition doit informer son surveillant du rendez-vous dès que possible.

16.05 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, une (1) journée de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

L'employeur doit faire tout en son pouvoir pour accorder le congé au moment demandé par l'employé. Une telle demande de congé ne sera pas refusée sans motif valable.

Congé de décès

- 16.06 (a) L'employé peut prendre cinq (5) jours de congé immédiatement après le décès d'un membre de sa famille immédiate, et un (1) jour de congé s'il s'agit du décès d'un parent éloigné. De plus, il peut bénéficier d'un maximum de deux (2) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès d'un membre de sa famille immédiate.
- (b) Aux fins de la présente convention, la famille immédiate se définit comme suit : un frère ou une sœur, la mère ou le père (y compris les conjoints des parents ou les parents de famille d'accueil), le beau-père ou la belle-mère, le conjoint ou la conjointe (ou le conjoint ou la conjointe de fait qui demeure avec l'employé), le fils ou la fille (y compris les enfants du conjoint ou de la conjointe de fait), les grands-parents et le petit-fils ou la petite-fille. Par ailleurs, l'expression parent éloigné désigne le beau-frère ou la belle-sœur, le l'oncle ou la tante (frère ou sœur des parents), les grands-parents du conjoint ou de la conjointe et tout autre parent avec qui l'employé demeure en permanence.
- (c) Si les périodes prévues ci-dessus comportent un (1) ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, un dimanche ou un jour de repos), l'employé ne peut demander un congé que pour le nombre réel de jours ouvrables pendant lesquels il a dû s'absenter.
- (d) Les parties reconnaissent que les circonstances dans lesquelles un congé de décès est accordé dépendent de la situation personnelle de l'employé. Sur demande, compte tenu des circonstances particulières, l'employeur peut accorder un congé payé excédant le nombre de jours prévu à l'alinéa 16.10 (a) et/ou d'une manière qui diffère des dispositions énoncées à l'alinéa 16.10 (a).
- (e) En cas de report de l'inhumation ou de la cérémonie pour des raisons

religieuses ou d'autres motifs protégés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'employé peut réserver un (1) des jours indiqués ci-dessus, sans perte de rémunération, pour assister à l'inhumation ou à la cérémonie.

- (f) L'employeur reconnaît que les familles peuvent prendre différentes formes en raison de divers facteurs, comme les normes culturelles ou les circonstances personnelles. Il reconnaît de plus que les relations nouées selon de telles normes ou circonstances sont précieuses pour l'employé. Il convient donc d'examiner sérieusement les demandes de congé de décès lorsque des traditions culturelles ou d'autres circonstances créent des relations familiales importantes qui ne sont pas susmentionnées. Une telle demande ne sera pas refusée sans motif valable.
- (g) Lorsque l'employé est informé pendant son quart de travail qu'un des membres de la famille énumérés ci-dessus vient de décéder, il peut prendre congé, avec rémunération, pour le reste de son quart sans que ce quart soit considéré comme le premier jour du congé de deuil rémunéré.

Fonctions de juré

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

Congé payé pour comparution

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

- (a) dans une cour de justice ou sous l'autorité d'une telle cour, ou devant un jury d'accusation;
- (b) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
- (c) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où il exerce les fonctions de son poste;
- (d) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités autorisés par la loi à sommer

des témoins de comparaître devant lui;

- (e) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins de comparaître devant eux;

l'employeur accepte de combler l'écart, le cas échéant, entre l'indemnité de témoin et le montant que l'employé aurait touché s'il avait travaillé le ou les jours, jusqu'à un maximum de trois (3) jours, où il a dû comparaître comme témoin. L'employé doit informer l'employeur dès qu'il est convoqué comme témoin.

Congé non payé

- 16.09 L'employé peut obtenir un congé non payé d'au plus douze (12) mois après avoir obtenu à l'avance l'autorisation écrite de l'employeur, qui ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Une demande de congé peut être prolongée pour une durée maximale de six (6) mois, à la discrétion du gestionnaire autorisé.

Lorsque l'employé a pris la totalité du congé non payé prévu dans le présent paragraphe, il doit retourner au travail pendant douze (12) mois consécutifs avant de pouvoir bénéficier d'un autre congé non payé. L'employeur n'accordera un congé non payé à l'employé que si celui-ci a utilisé tous ses congés annuels acquis et ses congés compensatoires accumulés.

- 16.10 L'employé en congé non payé pendant plus de deux (2) semaines peut conserver sa couverture d'assurances collectives et continuer de participer au régime de retraite à condition de payer sa part des primes et des cotisations ainsi que celle de l'employeur. Le choix que fait l'employé de conserver ou de suspendre ses assurances collectives et/ou de continuer de participer ou non au régime de retraite pendant la durée du congé est irrévocable et exécutoire. Il ne peut être changé après le début du congé.

- 16.11 (a) Pendant qu'il est en congé non payé, suspendu ou mis à pied, l'employé n'a pas droit aux congés payés ou aux jours fériés.

L'employé n'accumulera aucun service ouvrant droit à pension pour les périodes de congé non payé pendant lesquelles il n'aura pas cotisé au régime de retraite.

- (b) L'employé qui revient d'un congé non payé peut reprendre le poste qu'il occupait avant son départ en congé à condition que le poste soit disponible. S'il ne l'est pas, l'employeur peut lui donner un poste semblable pour lequel il est qualifié.

16.12 Congé pour service militaire

L'employé peut obtenir un congé non payé pendant la période où, à titre de réserviste, il doit s'absenter de son poste pour un entraînement annuel, pour participer à des défilés militaires essentiels, pour servir dans le cadre de la déclaration d'un sinistre conformément à l'article 34 de la *Loi sur la défense nationale*, pour servir avec son unité afin de combattre une urgence locale comme une inondation ou un incendie qui n'a pas été déclaré un sinistre, pour servir ou pour participer à un entraînement de réserve conformément à l'article 33 de la *Loi sur la défense nationale*, ou pour prendre un cours prescrit aux fins de qualification pour un grade plus élevé.

La durée du service continue de s'accumuler pendant les congés pour service militaire.

L'employé peut conserver sa couverture d'assurances collectives à condition de payer sa part des primes; l'employeur continuera de payer sa part des primes. L'employé reprendra son poste et touchera le taux de rémunération en vigueur au moment de l'expiration du congé.

16.13 Congé pour obligations familiales

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

- (a) pour accompagner un membre à charge de la famille à des rendez-vous chez le médecin ou le dentiste ou pour se rendre à des rendez-vous avec des personnes compétentes d'un établissement scolaire ou d'une agence d'adoption. L'employé doit déployer des efforts raisonnables pour planifier les rendez-vous des membres de sa famille chez le médecin ou le dentiste de façon à s'absenter le moins possible de son travail. L'employé qui demande ce congé doit faire part de son rendez-vous à son surveillant le plus à l'avance possible;
- (b) pour prodiguer temporairement des soins à un membre malade de la famille immédiate de l'employé;
- (c) pour les besoins directement liés à la naissance ou l'adoption de l'enfant de l'employé. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et pris des journées différentes;
- (d) pour assister à des activités scolaires si le surveillant en a été informé le plus tôt possible;
- (e) pour prendre soin de l'enfant de l'employé s'il y a une fermeture imprévue de l'école ou de la garderie;

- (f) 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;
- (g) pour s'occuper d'urgences personnelles ou familiales indépendantes de la volonté de l'employé;
- (h) pour participer à la recherche d'un logement en lien avec une réinstallation, une affectation ou une mutation dans une autre région géographique;
- (i) Le nombre total de jours de congé payé qui sera accordé en vertu du paragraphe 16.13 ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables pour l'employé à temps plein et vingt-cinq (25) heures pour l'employé à temps partiel pendant une année financière.

Aux fins de l'application du paragraphe 16.13, la famille se définit comme suit : le conjoint ou la conjointe (incluant le conjoint ou la conjointe de fait qui réside avec l'employé), les enfants à charge, les petits-enfants, les parents, les conjoints des parents et tout membre de la famille avec qui l'employé réside en permanence.

L'employé peut prendre un congé pour obligations familiales en tranche d'une heure.

16.14 Congé de réinstallation – congé non payé pour la réinstallation du conjoint

- (a) L'employé dont le conjoint est réinstallé, affecté ou muté dans une autre région géographique pour des raisons professionnelles peut se voir accorder un congé de réinstallation non payé d'une durée maximale de douze (12) mois. Ce congé vise à l'aider dans sa transition vers un autre poste de l'employeur dans la nouvelle localité, sans interruption de service; cependant, l'employé doit satisfaire aux conditions suivantes :
 - (i) l'employé doit soumettre une demande écrite de congé de réinstallation à son gestionnaire au moins quatre (4) semaines à l'avance;
 - (ii) l'employé doit confirmer au préalable par écrit qu'il renonce volontairement à ses droits liés à son poste d'attache à compter du premier jour de son congé de réinstallation, ce qui permet de pourvoir immédiatement ce poste en permanence;
 - (iii) l'employé doit confirmer par écrit à l'avance que, s'il n'obtient pas un autre emploi auprès de l'employeur dans la nouvelle

localité pendant son congé, il sera réputé avoir volontairement quitté son emploi à compter du dernier jour de son congé de réinstallation;

- (v) l'employé doit s'assurer que l'ancien lieu de travail a en main ses coordonnées actuelles;
 - (vi) l'employé doit fournir une preuve de la réinstallation, de l'affectation ou de la mutation de son conjoint.
- (b) Si l'employé reçoit une offre d'emploi dans sa nouvelle localité et qu'il l'accepte, son congé de réinstallation se terminera automatiquement le jour précédant son entrée en fonction dans son nouveau poste.
- (i) L'employé peut conserver sa couverture d'assurances collectives et continuer de participer au régime de retraite à condition de payer sa part des primes et des cotisations ainsi que celle de l'employeur. Lorsqu'il soumet sa demande de congé de réinstallation, l'employé doit aussi informer l'employeur par écrit de ses choix concernant les régimes de retraite et d'assurances collectives.
 - (ii) L'employé conserve la durée de son service, mais n'en accumule pas pendant cette période de congé.

16.15 Congé pour violence familiale

Les parties reconnaissent que l'employé peut être victime de violence familiale dans sa vie personnelle et que celle-ci peut avoir des répercussions sur son assiduité au travail.

Sur demande présentée à son gestionnaire des ressources humaines, l'employé victime de violence familiale, ou qui est le parent ou le tuteur d'un enfant qui est victime de violence familiale, se voit accorder un congé payé pour violence familiale afin qu'il puisse, selon le cas :

- (a) obtenir des soins et du soutien pour lui-même ou pour son enfant suivant une blessure physique ou psychologique;
- (b) faire appel à un organisme d'aide aux victimes de violence familiale;
- (c) obtenir des services de counseling;
- (d) déménager de façon temporaire ou permanente;
- (e) obtenir de l'aide juridique ou policière;

(f) se préparer en vue d'une procédure judiciaire (civile ou criminelle).

Ce congé payé sera d'au plus cinq (5) quarts de travail au cours d'une année financière, à un moment qui convient à l'employé.

Dans les quinze (15) jours suivant le retour au travail de l'employé, l'employeur peut demander à ce dernier, par écrit, par l'entremise du gestionnaire des ressources humaines, des documents justifiant le congé. L'employé ne doit les fournir que s'il lui est raisonnablement possible de les obtenir.

L'employeur convient que l'employé ne fera pas l'objet de mesures négatives si son assiduité ou son rendement au travail diminue en raison de violence familiale.

À la demande de l'employé et en collaboration avec lui, l'employeur établira un plan afin d'assurer la sécurité de ce dernier dans le milieu de travail.

Tout renseignement personnel concernant un cas de violence familiale sera traité de manière strictement confidentielle, conformément à la législation applicable, et ne sera pas divulgué à une autre partie sans l'accord écrit explicite de l'employé. Aucun renseignement sur la violence familiale ne sera conservé dans le dossier personnel de l'employé sans l'accord écrit explicite de ce dernier.

- 16.16 L'employeur convient que ce qui précède ne limite ni n'empêche l'employé de prendre un congé non payé au-delà de ce qui est stipulé dans le présent article, si un tel congé non payé est prévu dans le *Code canadien du travail*. Une telle demande de congé ne sera pas refusée sans motif valable, sous réserve des besoins opérationnels.
- 16.17 L'ancienneté continue de s'accumuler durant toute période d'absence indiquée dans l'article 16.

ARTICLE 17 – PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- 17.01 Toutes les procédures de règlement des griefs visent à entretenir de bons rapports entre les employés, 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 à l'employé de présenter des plaintes officielles ou verbales. Les gestionnaires sont à la disposition de quiconque désire les consulter en privé pour discuter d'une plainte ou d'un

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

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

- 17.07 Au moment de présenter un grief à quelque palier que ce soit, l'employé, ou l'agent négociateur au nom d'un groupe d'employés, doit se servir du formulaire de présentation des griefs des FNP. Cependant, on ne pourra juger qu'un grief est invalide simplement parce qu'il n'a pas été présenté au moyen de ce formulaire ou parce que la présentation comporte des irrégularités. On peut se procurer le formulaire en question auprès du bureau des ressources humaines des FNP.
- 17.08 L'employé a le droit de se faire représenter par son délégué ou représentant syndical à temps plein 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.
- 17.09 À la demande d'un employé ou d'un groupe d'employés qui a déposé un grief, le délégué ou le représentant syndical à temps plein a le droit de consulter la personne chargée de répondre au grief au nom de l'employeur, à quelque palier que ce soit de la procédure. À tous les paliers, sauf au dernier, la demande de consultation peut se faire verbalement.
- 17.10 L'employé ou l'agent négociateur au nom d'un groupe d'employés qui désire présenter un grief doit le faire :
- (a) au premier palier de la procédure de règlement des griefs, si son grief ne concerne pas une mesure disciplinaire entraînant le renvoi de l'employé;
 - (b) au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, si son grief concerne une mesure disciplinaire entraînant le renvoi de l'employé.

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

- 17.11 L'employé ou le groupe d'employés doit présenter son grief :
- (a) dans les vingt (20) jours (si le grief ne concerne pas une mesure disciplinaire entraînant le renvoi);
 - (b) dans les vingt-cinq (25) jours (si le grief concerne une mesure disciplinaire entraînant le renvoi);

de la date à laquelle l'employé ou le groupe d'employés a été avisé, verbalement ou par écrit, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou, s'il n'est pas avisé, de la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.

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

laquelle s'applique la convention collective ou la décision arbitrale signifie selon les modalités prescrites :

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

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

ARTICLE 18 – RÉMUNÉRATION

18.01 L'employé est rémunéré pour services rendus au taux de rémunération précisé à l'annexe A et à l'annexe B selon le cas pour son titre de poste en fonction des délais indiqués dans la grille salariale. Suivant une promotion, l'employé est rémunéré selon l'échelon de douze (12) mois de la grille salariale. Le taux de rémunération de l'employé ne sera pas inférieur au salaire minimum provincial ou fédéral en vigueur.

18.02 Sauf en des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur, les employés sont rémunérés aux deux semaines par dépôt direct.

- 18.03
- (a) Lorsque, à la demande écrite de l'employeur, l'employé doit temporairement occuper un poste d'une classification supérieure au sein de l'unité de négociation pendant un (1) ou plusieurs jours ouvrables consécutifs, il est rémunéré comme s'il avait été nommé audit poste pendant la période où il l'occupe effectivement, et ce, à compter du premier jour.
 - (b) Lorsque, à la demande écrite de l'employeur, l'employé doit temporairement s'acquitter de fonctions d'un poste ne faisant pas partie de l'unité de négociation (catégorie II) pendant un (1) ou plusieurs jours ouvrables consécutifs, son taux normal de rémunération est majoré de vingt pour cent (20 %) pendant la période, et ce, à compter du premier jour.

ARTICLE 19 – CONSULTATION

19.01 L'employeur et l'agent négociateur reconnaissent que la consultation et la communication sur les questions d'intérêt commun qui ne sont pas visées par la convention collective doivent favoriser des rapports constructifs et harmonieux entre eux.

19.02 Il est convenu que les aspects suivants feront l'objet de consultations à

l'échelle nationale :

- (a) l'assurance vie collective;
- (b) l'assurance vie facultative;
- (c) l'assurance de soins de santé collective;
- (d) l'assurance invalidité de longue durée;
- (e) le régime de retraite collectif;
- (f) l'assurance de soins dentaires.

19.03 L'employeur convient que les avantages sociaux énumérés au paragraphe 19.02 ne seront pas réduits à la suite de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 20 – DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

20.01 Le délégué et/ou le représentant syndical à temps plein seront présents lorsque des mesures disciplinaires sont imposées, à l'exception des avertissements verbaux, qui ne sont pas considérés comme des mesures disciplinaires formelles, à moins que l'employé les avise de ne pas y assister; dans un tel cas, l'employeur et l'employé consigneront ce fait par écrit.

20.02 L'employeur convient que tout avis disciplinaire écrit sera retiré du dossier de l'employé dix-huit (18) mois après l'application des mesures disciplinaires, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée pendant cette période.

Tout avis disciplinaire écrit relatif à du harcèlement et/ou de la violence demeurera au dossier de l'employé indéfiniment. Toutefois, la discipline progressive n'est pas applicable aux avis datant de plus de vingt-quatre (24) mois et ces avis ne serviront qu'à démontrer un modèle de comportement.

20.03 Au moment de l'embauche, l'employé reçoit une description de travail détaillée.

20.04 L'employé qui présente une demande écrite au bureau des ressources humaines des FNP vingt-quatre (24) heures à l'avance peut consulter son dossier personnel, et ce, au plus deux (2) fois par année. L'employé doit en prendre connaissance en dehors de ses heures de travail et pendant les heures d'ouverture du bureau des ressources humaines des FNP.

- 20.05 À la demande de l'employé, l'employeur et l'agent négociateur examinent tout poste de l'unité de négociation dont les tâches ont fait l'objet de modifications importantes. Lorsqu'un poste doit être réévalué, le titulaire de ce poste a la possibilité de formuler des commentaires à l'égard de ses tâches actuelles.

ARTICLE 21 – CRÉATION D'UN NOUVEL EMPLOI

- 21.01 Lorsque l'employeur crée au sein de l'unité de négociation un emploi dont les fonctions et le taux de rémunération diffèrent des emplois existants, il en informe promptement l'agent négociateur.

L'emploi est évalué selon le plan d'évaluation des emplois des FNP par le comité d'évaluation des emplois. Le taux de rémunération de l'emploi correspondra à l'échelle salariale applicable de l'annexe A.

ARTICLE 22 – TABLEAUX D’AFFICHAGE

- 22.01 L'employeur convient de mettre à la disposition de l'agent négociateur un tableau d'affichage dans un endroit accessible aux employés, afin qu'il puisse y afficher des avis pouvant intéresser ses membres.
- 22.02 Il ne sera pas nécessaire d'obtenir l'approbation de l'employeur pour afficher des avis concernant les réunions convoquées par l'agent négociateur, les noms des délégués syndicaux, ainsi que les activités sociales et récréatives.

ARTICLE 23 – SALLES DE REPOS

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

ARTICLE 24 – UNIFORMES

- 24.01 Les employés de Hylands qui travaillent à l'extérieur pendant l'hiver (c'est-à-dire du 1^{er} décembre au 31 mars d'une année donnée) recevront un manteau d'hiver tous les deux (2) ans.

Si le manteau d'hiver d'un employé est endommagé ou usé pendant le cours normal de ses fonctions, l'employeur accepte d'envisager l'annulation de la clause de deux (2) ans.

ARTICLE 25 – RÉUNIONS

25.01 Les employés qui doivent assister à des réunions convoquées par l'employeur sont rémunérés durant cette période à leur taux normal de rémunération. Les dispositions de l'article 27 ne s'appliquent pas au présent article.

ARTICLE 26 – RECOUVREMENT DES MANQUANTS

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

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

ARTICLE 27 – APPEL AU TRAVAIL

27.01 L'employé qui est appelé au travail et qui se présente à son poste touchera au moins trois (3) heures de rémunération au taux de rémunération applicable.

ARTICLE 28 – GÉNÉRALITÉS

28.01 La version anglaise et la version française de la présente convention font toutes deux foi. En cas de divergence entre les versions, la version anglaise de la convention prévaut.

28.02 L'agent négociateur et l'employeur partagent à parts égales les frais d'impression de la convention collective et le coût des salles de réunion pour les négociations. L'employeur fournit gratuitement des salles de réunion dans ses locaux, si elles sont disponibles, pour toutes les négociations, y compris les séances de conciliation et de médiation. Si les parties se rencontrent ailleurs que dans les locaux de l'employeur, le coût des salles de réunion sera partagé à parts égales entre l'employeur et l'agent négociateur. Les

employés peuvent aussi avoir l'option de consulter la version électronique de leur convention collective dans la langue officielle de leur choix.

ARTICLE 29 – INDEMNITÉ DE DÉPART

29.01 L'employé renvoyé par l'employeur pour des raisons administratives indépendantes de la volonté de l'employé a droit à une indemnité de départ et à un préavis ou à une indemnité de préavis. L'employé temporaire n'a pas droit au préavis ou à l'indemnité de départ lorsque son emploi prend fin en raison de l'expiration de sa période d'emploi à durée déterminée ou conformément à sa lettre d'offre. Les facteurs considérés comme indépendants de la volonté de l'employé sont les suivants :

- (a) la fermeture d'une entité;
- (b) la fermeture de la base;
- (c) la réduction du personnel;
- (d) une réorganisation.

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

29.03 Préavis ou indemnité de préavis :

Employés à temps partiel	2 semaines;
Employés à temps plein	1 mois.

ARTICLE 30 – PROTECTION CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE HARCÈLEMENT

30.01 (a) Les parties reconnaissent que l'employeur dispose d'une politique et de lignes directrices sur la prévention du harcèlement et de la violence. L'employé a le droit fondamental de présenter un grief ou une plainte liée à des cas de violence ou de harcèlement, dont le harcèlement sexuel, la violence et l'abus de pouvoir (comme des représailles contre un employé qui a dénoncé un abus d'autorité ou un acte fautif) tel qu'il est défini dans la politique. Cette politique protège le droit de l'employé de travailler dans un environnement exempt de harcèlement et de

violence conformément à la partie II du *Code canadien du travail*, et confirme que le harcèlement et la violence ne sont pas tolérés dans le milieu de travail.

- (b) L'employeur et l'agent négociateur conviennent que le présent article n'ajoute pas aux droits décrits dans la politique de l'employeur et que les dispositions contenues dans la politique et les lignes directrices sur la prévention du harcèlement et de la violence ne font pas partie de la présente convention. L'employeur confirme son intention de conserver une politique sur la prévention du harcèlement et de la violence, et de consulter l'agent négociateur au sujet de toute modification qu'il souhaite apporter à la politique. Une copie de la politique révisée sera transmise à l'agent négociateur.

ARTICLE 31 – DURÉE DE LA CONVENTION

- 31.01 Cette convention aura force exécutoire du 1^{er} avril 2023 au 31 mars 2026, et jusqu'à ce que toutes les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* soient épuisées.

Chacune des parties peut faire parvenir à l'autre partie un avis de renouvellement et/ou de modification de cette convention collective en tout temps dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'expiration de cette convention collective. Les parties se réuniront dès que possible après la réception de l'avis. Les parties conviennent de signer la convention collective dans les trente (30) jours de sa ratification par l'agent négociateur.

Signée à Ottawa ce 9^e jour de février 2024.

POUR L'AGENT NÉGOCIATEUR

POUR L'ORGANISATION

<hr/> <p>Joey DeLorenzo Membre du comité de négociation</p>	<hr/> <p>Ian Poulter Chef de la direction Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes</p>
<hr/> <p>Ron Hyslop Membre du comité de négociation</p>	<hr/> <p>Andrea Kelly Agente supérieure des relations de travail et négociatrice principale</p>
<hr/> <p>Nazem Saleh Membre du comité de négociation</p>	
<hr/> <p>Kim Hunter Négociatrice du syndicat</p>	<hr/>

ANNEXE A

ÉCHELLES SALARIALES – EMPLOYÉS DE LA CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION

1 ^{er} avril 2023	DÉPART	6 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS
1	17,15 \$	17,41 \$	17,66 \$	18,01 \$	18,44 \$	18,69 \$
2	17,32 \$	17,58 \$	17,84 \$	18,19 \$	18,62 \$	18,88 \$
3	17,49 \$	17,76 \$	18,02 \$	18,37 \$	18,81 \$	19,07 \$
4	18,00 \$	18,27 \$	18,54 \$	18,90 \$	19,35 \$	20,54 \$
5	18,50 \$	18,78 \$	19,06 \$	19,43 \$	19,89 \$	23,45 \$
6	19,75 \$	22,71 \$	23,34 \$	23,99 \$	25,12 \$	29,66 \$
7	24,87 \$	25,84 \$	26,37 \$	26,93 \$	27,97 \$	32,86 \$

1 ^{er} avril 2024	DÉPART	6 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS
1	17,49 \$	17,75 \$	18,02 \$	18,37 \$	18,80 \$	19,07 \$
2	17,67 \$	17,93 \$	18,20 \$	18,55 \$	18,99 \$	19,26 \$
3	17,84 \$	18,11 \$	18,38 \$	18,74 \$	19,18 \$	19,45 \$
4	18,36 \$	18,64 \$	18,91 \$	19,28 \$	19,74 \$	20,96 \$
5	18,87 \$	19,15 \$	19,44 \$	19,81 \$	20,29 \$	23,92 \$
6	20,15 \$	23,16 \$	23,81 \$	24,47 \$	25,62 \$	30,25 \$
7	25,37 \$	26,36 \$	26,90 \$	27,47 \$	28,53 \$	33,51 \$

1 ^{er} avril 2025	DÉPART	6 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS
1	17,84 \$	18,11 \$	18,38 \$	18,73 \$	19,18 \$	19,45 \$
2	18,02 \$	18,29 \$	18,56 \$	18,92 \$	19,37 \$	19,64 \$
3	18,20 \$	18,47 \$	18,75 \$	19,11 \$	19,57 \$	19,84 \$
4	18,73 \$	19,01 \$	19,29 \$	19,66 \$	20,13 \$	21,37 \$
5	19,25 \$	19,54 \$	19,82 \$	20,21 \$	20,69 \$	24,40 \$
6	20,55 \$	23,63 \$	24,29 \$	24,96 \$	26,13 \$	30,85 \$
7	25,88 \$	26,89 \$	27,43 \$	28,02 \$	29,10 \$	34,18 \$

ANNEXE B

NOTES SUR LA PAIE

- A. La grille salariale appropriée à l'annexe A entre en vigueur le 1^{er} avril 2023. La nouvelle grille salariale s'applique aux employés actifs à la date de ratification de l'entente; ceux-ci seront placés à l'échelon de leur échelle salariale en fonction de leurs années de service (c'est-à-dire que l'employé qui se situe à l'échelon de 12 mois sera placé à l'échelon de 12 mois). Leur date d'anniversaire pour les prochaines augmentations d'échelon demeurera la même qu'avant la mise en place de la nouvelle grille. Tout employé actif de l'unité de négociation à la date de la ratification de la présente convention recevra un paiement rétroactif complet au 1^{er} avril 2023 pour toutes les heures travaillées et/ou payées.
- B. Sous réserve de la ratification, la grille salariale ci-dessus entrera en vigueur le 1^{er} avril 2024.
- C. Sous réserve de la ratification, la grille salariale ci-dessus entrera en vigueur le 1^{er} avril 2025.
- D. Tout employé dont le taux de rémunération excède le dernier échelon de son échelle salariale ne verra pas son taux actuel réduit, mais conservera ce taux de rémunération jusqu'à ce que le dernier échelon de l'échelle salariale de son emploi excède son taux de rémunération; celui-ci passera alors au taux le plus rapproché dans l'échelle, mais non inférieur à son taux de rémunération actuel.
- E. Au moment de son embauche, le nouvel employé touche normalement le taux de départ de son échelle salariale. Cependant, dans des circonstances exceptionnelles (p. ex. difficulté à embaucher, embauche d'une personne ayant de l'expérience comparable), l'employeur peut embaucher un nouvel employé à un taux supérieur au taux de départ. En pareil cas, l'employeur informera l'agent négociateur par écrit de la circonstance exceptionnelle. La date d'anniversaire pour les augmentations d'échelon futures d'un tel employé dépendra alors de son placement au moment de son embauche (c'est-à-dire l'employé qui touche le taux de 12 mois à son embauche touchera le taux de 24 mois un an plus tard).

Rajustement du salaire minimum

Si le salaire minimum provincial et/ou fédéral augmente pendant la durée de la convention, ce qui suit s'applique :

- (a) si le salaire minimum augmente le même jour qu'une grille salariale négociée entre en vigueur, cette grille demeure en vigueur à cette date, cependant, les

taux de rémunération seront établis au taux le plus élevé entre le taux négocié et le taux déterminé par la formule de calcul de la grille suivant un rajustement du salaire minimum ci-dessous;

- (b) si le salaire minimum augmente à une date autre que celle de l'entrée en vigueur d'une grille salariale négociée, la grille négociée suivante entre en vigueur le jour de l'augmentation du salaire minimum. Cependant, les taux de rémunération sont établis au taux le plus élevé entre le taux négocié et le taux déterminé par la formule de calcul de la grille suivant un rajustement du salaire minimum ci-dessous;
- (c) si le salaire minimum augmente après l'entrée en vigueur de la dernière grille salariale négociée de la convention, les taux de rémunération sont d'abord établis au taux le plus élevé entre le taux en vigueur et le taux déterminé par la formule de calcul de la grille suivant un rajustement du salaire minimum ci-dessous. Dans ce cas, la grille négociée suivante, une fois ratifiée, entre en vigueur le jour de l'augmentation du salaire minimum. Cependant, seuls les employés actifs le jour où la nouvelle convention est ratifiée ont droit à un rajustement salarial rétroactif.

Date d'entrée en vigueur de l'augmentation du salaire minimum	DÉPART	6 MOIS	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS
Échelle salariale 1	Salaire minimum	TD ÉS 1 + 1,5 %	TD ÉS 1 + 3 %	TD ÉS 1 + 6 %	TD ÉS 1 + 9 %	TD ÉS 1 + 12 %
Échelle salariale 2	TD ÉS 1 + 1 %	TD ÉS 2 + 1,5 %	TD ÉS 2 + 3 %	TD ÉS 2 + 6 %	TD ÉS 2 + 9 %	TD ÉS 2 + 12 %
Échelle salariale 3	TD ÉS 2 + 1 %	TD ÉS 3 + 1,5 %	TD ÉS 3 + 3 %	TD ÉS 3 + 6 %	TD ÉS 3 + 9 %	TD ÉS 3 + 12 %
Échelle salariale 4	TD ÉS 3 + 1 %	6M ÉS 3 + 1 %	12M ÉS 3 + 1 %	24M ÉS 3 + 1 %	36M ÉS 3 + 1 %	48M ÉS 3 + 1 %
Échelle salariale 5	TD ÉS 4 + 1 %	6M ÉS 4 + 1 %	12M ÉS 4 + 1 %	24M ÉS 4 + 1 %	36M ÉS 4 + 1 %	48M ÉS 4 + 1 %
Échelle salariale 6	TD ÉS 5 + 1 %	6M ÉS 5 + 1 %	12M ÉS 5 + 1 %	24M ÉS 5 + 1 %	36M ÉS 5 + 1 %	48M ÉS 5 + 1 %
Échelle salariale 7	TD ÉS 6 + 1 %	6M ÉS 6 + 1 %	12M ÉS 6 + 1 %	24M ÉS 6 + 1 %	36M ÉS 6 + 1 %	48M ÉS 6 + 1 %

ANNEXE C

LOGEMENTS MILITAIRES DES PSP

1 APPLICATION

- 1.01 En plus des dispositions de la convention principale et des annexes A et B, les dispositions de l'annexe C ne s'appliquent qu'aux employés des Logements militaires des PSP (anciennement connu sous le nom de « Service autonome de logement »).

2 ÉQUIPEMENT

- 2.01 Les employés utiliseront leurs outils personnels pour accomplir leurs tâches. L'employé qui utilise ses outils personnels se verra rembourser par l'employeur les sommes suivantes pour tous les frais associés aux outils personnels.

175 \$ à compter du 1^{er} mars 2023

195 \$ à compter du 1^{er} mars 2024

215 \$ à compter du 1^{er} mars 2025

L'employeur fournira, au besoin, les vêtements imperméables et de protection.

L'indemnité d'outillage est remboursée sur présentation des reçus jusqu'à concurrence du maximum autorisé pour l'année financière concernée.

3. AUTOMOBILE PERSONNELLE

- 3.01 L'employeur remboursera à l'employé qui doit utiliser son véhicule personnel à la demande de l'employeur pour accomplir ses tâches deux cents dollars (200 \$) par mois pour tous les frais associés au véhicule. Si le véhicule n'est pas requis quotidiennement, l'employeur paiera une portion de l'indemnité mensuelle pour les jours où le véhicule est utilisé. Cette indemnité ne sera pas versée pour les périodes de congé annuel ou de congé de maladie.

Les parties reconnaissent que cette indemnité est imposable conformément aux règlements de Revenu Canada et que l'employeur remettra à l'employé un formulaire T4A à la fin de l'année d'imposition.

4. HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 4.01 L'employé tenu de travailler plus de huit (8) heures par jour ou plus de quarante (40) heures par semaine touche un taux de rémunération d'au moins deux fois (2) son taux normal de rémunération pour les heures supplémentaires exécutées.

4.02 Toutes les heures supplémentaires seront travaillées par les employés de l'unité de négociation.

5. APPEL AU TRAVAIL

5.01 Les dispositions du paragraphe 27.01, Appel au travail, ne s'appliquent pas aux employés des Logements militaires des PSP à qui on a assigné la responsabilité du téléphone de service.

6. TRAVAIL DANS L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

6.01 Dans des circonstances normales, l'employeur n'effectuera pas le travail habituellement exécuté par des employés de l'unité de négociation des Logements militaires des PSP.

7. TÉLÉPHONE DE SERVICE

7.01 On accorde aux employés qui assument la responsabilité du téléphone de service après les heures normales de travail et les fins de semaine six (6) heures de congé compensatoire payé ou l'équivalent de six (6) heures sur la prochaine paie de l'employé à son taux normal de rémunération. Le taux double ne s'applique pas dans le cas de l'équivalent de six (6) heures de rémunération. Si l'employé responsable du téléphone de service doit répondre à un appel sur le site, il ne sera rémunéré au taux double que si la disposition relative aux heures supplémentaires du paragraphe 4.01 s'applique pendant au moins deux (2) heures de travail.

7.02 Par souci de clarté, les employés responsables du téléphone de service sont désignés comme étant les services de première ligne et doivent rappeler les personnes qui ont téléphoné, s'occuper des urgences si possible et communiquer avec le surveillant immédiat et les entrepreneurs au besoin. Tout le temps passé au téléphone à s'occuper des problèmes susmentionnés est rémunéré conformément au paragraphe 7.01 ci-dessus.

8. UNIFORMES

8.01 Six (6) pantalons ou shorts, au choix de l'employé.
Deux (2) chandails en molleton ou chandails à capuchon par employé par année.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR
LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

Objet : Concession

La présente lettre confirme l'entente conclue pendant les négociations entre l'employeur, le GSFC(O-G), et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, sections locales 175 et 633, relativement aux concessions.

L'employeur, le GSFC(O-G), n'a pas l'intention de militariser, de donner en concession, de sous-traiter ou d'éliminer aucune des entités des FNP ni aucun des postes des FNP. Si cela s'avère nécessaire pendant la durée de cette convention et que les changements engendrent le déplacement d'employés, l'employeur accepte de rencontrer l'agent négociateur et de discuter de la possibilité d'autres emplois. Cette rencontre aura lieu avant le déplacement des employés.

L'employeur ne doit pas avoir recours aux services d'employés qui ne font pas partie de l'unité de négociation dans une mesure qui entraîne le déplacement d'employés à temps plein membres de l'unité de négociation.

Ceci ne remplace en aucun cas l'article 5.

La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR
LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

Objet : Heures de travail disponibles

La présente lettre confirme l'entente conclue pendant les négociations entre l'employeur, le GSFC(O-G), et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 175, relativement aux heures de travail disponibles.

L'objet de l'entente est le suivant :

L'employé de l'unité de négociation qui demande des heures de travail additionnelles se voit offrir les heures disponibles pour son titre de poste dans son entité, selon son ancienneté, pourvu qu'il ait l'expérience, les aptitudes, les compétences et la santé pour effectuer le travail exigé. Ces heures additionnelles ne doivent pas entraîner d'heures supplémentaires, ni causer de conflit d'horaire, ni changer la situation de l'employé.

La présente vise à éliminer l'embauche d'employés occasionnels et à régir l'attribution de ces heures aux employés de l'unité de négociation. Elle vise également à régir l'attribution des heures devenues disponibles en raison de l'absence planifiée d'employés (c'est-à-dire les congés annuels, non payés, de grossesse, de maladie, d'invalidité de longue durée et pour blessure).

Par « heures additionnelles disponibles », on entend les heures habituellement prévues à l'horaire et assignées à des employés occasionnels ou les heures devenues disponibles en raison de l'absence prévue d'employés de l'unité de négociation.

L'employeur instaurera cette disposition en affichant un avis durant cinq (5) jours ouvrables tous les quatre (4) mois, informant tous les employés de l'unité de négociation de ce qui suit :

- (a) les blocs d'heures quotidiennes habituellement travaillées par des employés occasionnels qui seront offerts aux employés de l'unité de

négociation;

- (b) les employés peuvent demander que ces heures leur soient attribuées en fonction de leur ancienneté, les employés à temps plein ayant la priorité sur les employés à temps partiel;
- (c) les heures demandées doivent être disponibles dans l'entité où l'employé travaille et pour le même titre de poste;
- (d) les heures demandées ne doivent pas entraîner d'heures supplémentaires;
- (e) les heures additionnelles ne doivent pas modifier la situation de l'employé à temps partiel pour en faire un employé à temps plein;
- (f) l'employé à temps plein doit se conformer aux dispositions du paragraphe 11.06 si les heures additionnelles donnent lieu à un quart de travail fractionné;
- (g) il faut respecter toutes les dispositions de la convention collective.

Les employés seront aussi informés qu'ils doivent signifier par écrit leur désir d'obtenir des heures additionnelles disponibles en raison de l'absence planifiée d'employés. Les alinéas (b), (c), (d), (e), (f), et (g) ci-dessus régissent l'attribution des heures additionnelles.

La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR
LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

Objet : Relevé de paie

L'employeur fournit présentement à ses employés l'accès à un ordinateur et à une imprimante pour qu'ils puissent accéder à leurs courriels et à leurs relevés de paie.

L'employeur accepte de maintenir cet accès à l'ordinateur et à l'imprimante pendant la durée de la présente convention collective, qui expirera le 31 mars 2026.

La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR
LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

Objet : Personnes qui reviennent d'un congé de grossesse

Le texte de l'alinéa 16.02 (b) exige présentement que la personne qui a reçu une indemnité complémentaire de grossesse retourne au travail pendant une période minimale de douze (12) semaines de sorte à ne pas devoir rembourser à l'employeur le montant de l'indemnité qui lui a été versée. Nonobstant cet alinéa, l'employeur reconnaît que, dans des circonstances exceptionnelles, une personne ne puisse pas retourner au travail pendant la période précisée.

Dans un tel cas, l'employeur considérera l'élimination de cette exigence. Dans l'application d'une telle décision, l'employeur n'agira pas de manière arbitraire ou discriminatoire.

La présente lettre d'entente fait partie de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR
LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

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

L'employeur s'engage à verser six cents dollars (600 \$) au plus tard le 1^{er} avril 2023 ainsi que le 1^{er} avril 2024 et le 1^{er} avril 2025 au fonds pour l'éducation et la formation de la section locale 175 de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR
LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

Objet : Cumul d'emplois

Les parties acceptent les dispositions suivantes :

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

- (e) aucune cotisation syndicale n'est déduite de la rémunération touchée dans le poste secondaire. Les heures travaillées et la rémunération du poste secondaire sont exclues du calcul des gains ouvrant droit à pension ou du service ouvrant droit à pension de l'employé, de la détermination des avantages sociaux assurés de l'employé (p. ex. l'assurance vie collective et l'assurance invalidité de longue durée) et de la détermination d'autres avantages sociaux et droits de l'employé (entre autres la rémunération pour les jours fériés, le calcul des congés payés ou l'accumulation de l'indemnité de congé annuel). De plus, les heures travaillées dans le poste secondaire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires/heures normales de travail de l'employé et dans la détermination des droits de l'employé au paiement des heures supplémentaires;
- (f) l'employé n'a pas le droit de prendre un congé payé de son poste secondaire;
- (g) l'employé ne peut recevoir deux types de rémunération pour les mêmes heures de travail (p. ex. il ne peut avoir un congé payé de son poste d'attache pendant qu'il travaille dans son poste secondaire). De plus, l'employé ne peut travailler des heures payées dans le poste secondaire pendant un congé de maladie (payé ou non) dans le poste d'attache;
- (h) Si l'employé fait l'objet de mesures disciplinaires dans l'un ou l'autre poste en vertu des dispositions de la convention collective, ces mesures s'appliquent à son poste d'attache et à son poste secondaire et seront prises en considération si d'autres mesures disciplinaires sont nécessaires relativement à son poste d'attache ou à son poste secondaire. De plus, si l'employé est renvoyé pour des raisons imputables ou non à une faute de l'employé, ce renvoi s'applique au poste d'attache et au poste secondaire. Toutefois, les questions liées au rendement (telles que les compétences) dans le poste secondaire n'ont aucune incidence sur la situation ou le dossier de l'employé dans son poste d'attache. Puisque les mesures disciplinaires liées au poste secondaire de l'employé feront partie du dossier de son poste d'attache, ces mesures sont subordonnées aux procédures de règlement des griefs et d'arbitrage, comme le prévoit la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

LETTRE D'ENTENTE N° 7

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR
LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

Objet : Équité salariale

L'employeur confirme son intention de faire appel à l'agent négociateur pour élaborer un ou des plans d'équité salariale conformément à la *Loi sur l'équité salariale* fédérale et à la réglementation pertinente dès l'entrée en vigueur de cette réglementation.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR
LE PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

Objet : Moniteur de conditionnement physique et de sports

Lorsqu'un moniteur de conditionnement physique et de sports est tenu de travailler en sus de ses quarts prévus, il est rémunéré au taux d'une fois et demie (1 ½) son taux normal de rémunération.

Nonobstant la présente lettre d'entente, l'employeur se réserve le droit de prévoir des quarts à l'horaire en fonction des besoins opérationnels, conformément aux dispositions de la convention collective, pour lesquels les employés seront rémunérés au taux de rémunération applicable.

Les moniteurs de conditionnement physique et de sports sont autorisés à s'entraîner pendant les heures de travail, les jours où leur charge de travail et leur emploi du temps le permettent.

La présente lettre d'entente ne fait pas partie de la convention collective qui expire le 31 mars 2023. Cette lettre expirera le 31 mars 2021 et sera alors renouvelable pour des périodes ultérieures d'un (1) an si les deux parties y consentent.

Toutefois, il est entendu que cette lettre d'entente se renouvelle automatiquement, sauf indication contraire de l'une des parties.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

ENTRE

**SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR
LE PERSONNEL DES FONDOS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES**

ET

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

Objet : Signature des lettres d'entente

Les parties conviennent qu'en signant la présente lettre d'entente elles signent toutes les lettres d'entente et acceptent que celles-ci fassent partie de la convention collective entre SA MAJESTÉ LE ROI DU CHEF DU CANADA, REPRÉSENTÉ PAR LE PERSONNEL DES FONDOS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES et L'UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE – CANADA, SECTION LOCALE 175, au nom du personnel de la catégorie de l'exploitation du Groupe de soutien des Forces canadiennes (Ottawa-Gatineau).

Signée à Ottawa ce 9^e jour de février 2024.

POUR LE SYNDICAT

POUR L'ORGANISATION

<hr/> <p>Joey DeLorenzo Membre du comité de négociation</p>	<hr/> <p>Jennifer Scott Gestionnaire des ressources humaines</p>
<hr/> <p>Ron Hyslop Membre du comité de négociation</p>	<hr/> <p>Luc Girard Gestionnaire supérieur des PSP</p>
<hr/> <p>Nazem Saleh Membre du comité de négociation</p>	<hr/> <p>Matt Clitheroe Gestionnaire général du club de golf et des activités</p>
<hr/> <p>Kim Hunter Négociatrice du syndicat</p>	<hr/> <p>Andrea Kelly Agente supérieure des relations de travail et négociatrice principale</p>