

CONVENTION

ENTRE

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

ET

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
POUR L'UEDN FONDS NON PUBLICS SECTION LOCALE
10583**

**GROUPE CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF ET
CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION
(TOUS LES EMPLOYÉS)**

BFC BAGOTVILLE

DATE D'EXPIRATION: LE 30 NOVEMBRE 2025

TABLE DES MATIÈRES

<u>ARTICLE</u>	<u>PAGE</u>
1 - OBJET DE LA CONVENTION	6
2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE	6
3 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	6
4 - SURETÉ DE L'ÉTAT	10
5 - DROITS DE LA DIRECTION	11
6 - LOIS FUTURES ET CONVENTION COLLECTIVE	12
7 - PRECOMPTE DES COTISATIONS	12
8 - NOMINATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX	14
9 - CONGÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT ET ACCES AUX LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	14
10 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	16
11 - HEURES DE TRAVAIL	19
12 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	27
13 - DURÉE DU SERVICE (ANCIENNETÉ)	31
14 - JOURS FÉRIÉS DESIGNÉS PAYÉS	37
15 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS	40
16 CONGÉS GÉNÉRALITÉS	47

17 - PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS	68
18 - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE	73
19 - RENVOI ET SUSPENSION	75
20 - RÉMUNÉRATION	77
21 - CONSULTATION	80
22 - TABLEAUX D’AFFICHAGE	82
23 - SALLE DE REPOS	82
24 - ÉNONCÉ DES FONCTIONS ET INFORMATION	83
25 - UNIFORMES	84
26 - RECOUVREMENT	86
27 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE	86
28 - TÉLÉTRAVAIL	88
29 - INDEMNITÉS DE DÉPART	90
30 - GÉNÉRALITÉS	92
31 - DURÉE DE LA CONVENTION	93
ANNEXE A – GRILLES SALARIALES	95
ANNEXE B – NOTES POUR LA STRUCTURE SALARIALE	96

LETTRE D'ENTENTE

#1 Concessions	100
#2 Les tâches qui sont accomplies par les employés de l'unité de négociation	100
#3 Les activités spéciales	101
#6 Le cumul d'emplois	102
#5 Les réévaluations ou reclassifications	102
#7 Santé psychologique et mieux-être en milieu de travail	103
#8 Transition à la retraite	103
#9 Formation à la retraite	103
#10 Horaires PSP	104
#11 Système de classification national des emplois pour toutes les unités de négociations de l'AFPC-SNPF	104

ARTICLE 1 - OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet d'établir et de maintenir des rapports harmonieux entre Sa Majesté du chef du Canada, représentée par le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (**PFNP**) qui est désigné l'employeur dans cette convention, l'agent négociateur et les employés et d'énoncer les conditions d'emploi sur lesquelles l'accord est intervenu par négociations collectives.

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

ARTICLE 2 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

2.01 L'employeur reconnaît l'Alliance de la Fonction publique du Canada accréditée par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique le 30 juin 1997, comme syndicat unique de tous les employés du Personnel des fonds non publics, appartenant à la catégorie exploitation et les employés appartenant à la catégorie du soutien administratif et travaillant à la BFC Bagotville (Québec), à l'exception des membres de la direction.

2.02 L'employeur reconnaît le local 10583 comme section locale des employés **PFNP** de la BFC de Bagotville.

ARTICLE 3 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

3.02 Dans la présente convention, l'expression :

- (a) « employé à temps plein » désigne tout employé qui a terminé sa période de probation et qui travaille de façon continue, a raison de trente-deux (32) heures ou plus par semaine, la moyenne de ces heures étant calculée sur une base de treize (13) semaines consécutives.

- (b) « employé en période de probation » désigne tout nouvel employé qui remplit les fonctions d'un employé à temps plein ou d'un employé à temps partiel, mais qui n'a pas encore reçu l'une ou l'autre de ces désignations. La période de probation ne doit pas dépasser :
 - (i) quatre (4) mois, dans le cas des employés exerçant des fonctions de surveillance

 - (ii) trois (3) mois, dans le cas des employés n'exerçant aucune fonction de surveillance.

Si un employé ne satisfait pas complètement aux conditions de sa présente période de probation, mais démontre des possibilités d'amélioration, l'employeur peut, avec l'approbation du Local, prolonger cette période de probation pour une période maximale équivalent à la même période que la probation initiale. Dans ce cas, l'employé doit être informé par écrit de la prolongation de sa période de probation et une copie de cet avis doit être transmise au représentant du Local, qui la versera dans ses dossiers.

- (c) « employé à temps partiel » désigne tout employé qui a terminé sa période de probation et qui travaille de façon continue plus de treize heures et un tiers ($13\frac{1}{3}$) par semaine, mais moins de trente-deux (32) heures par

semaine, la moyenne de ces heures étant calculée sur une base de treize (13) semaines consécutives.

- (d) « employé temporaire » désigne un employé, qui remplit les fonctions d'un employé à temps plein ou d'un employé à temps partiel, mais qui n'est engagé que pour une période temporaire de durée déterminée et dont le terme de son emploi temporaire est d'au moins trois (3) mois.
 - (i) pour occuper un poste existant pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois pour le remplacement d'employés permanents qui sont en congé ou absents de leur poste ou pour les affectations de courte durée
 - (ii) pour occuper un nouveau poste temporaire pour une période n'excédant pas douze (12) mois lors de l'exécution de travail non périodique.

Ces employés temporaires seront engagés conformément aux dispositions de l'article 13.05. À moins d'indications contraires, les employés à temps plein temporaires auront droit à toutes les dispositions de cette convention collective prévues pour les employés à temps plein et les employés à temps partiel temporaires auront droit à toutes les dispositions de cette convention collective prévues pour les employés à temps partiel. Si l'employé temporaire est engagé ou, s'il reste en poste pour plus de dix-huit (18) mois dans le cas des circonstances décrites à l'article 3.01(d)(i), un poste permanent sera et sera doté conformément aux dispositions de l'article 13.05.

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

3.03 Définitions

- (a) « agent négociateur » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)**
- (b) « Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)**
- (c) « ancienneté avec l'employeur » ou « service continu » désigne la durée du service d'un employé avec l'employeur. De plus, aux fins d'application des bénéfices énumérés dans cette convention, la durée du service d'un employé est calculée à compter de la date d'embauche au sein du PFNP qui n'a pas été interrompu pendant une période de plus de trois (3) mois ou pendant une période de plus de douze (12) mois dans le cas de mise à pied ; et**
 - (i) Cependant, l'alinéa (c) de cet article ne s'applique pas dans le cas d'un employé dont l'emploi a été terminé pour raison d'abandon de poste ou de congédiement.**
- (d) « ancienneté syndicale » désigne la durée de service d'un employé au sein de l'unité de négociation, locale 10583**

- (e) « Élément » désigne l'Union des employés de la Défense nationale ou l'UEDN
- (f) « employé » désigne toute personne qui est membre de l'unité de négociation, locale 10583
- (g) « employeur » désigne le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP) opérant sous le nom de Service et bien-être morale des Forces canadiennes (SBMFC)
- (h) « Local » désigne la section locale 10583 de l'Union des employés de la Défense nationale
- (j) « rémunération moyenne hebdomadaire » désigne la rémunération de l'employé à temps plein et de l'employé à temps partiel calculée en utilisant la moyenne de leur salaire durant les cinquante-deux (52) semaines consécutives de travail où leur salaire était le plus élevé au cours de leurs trois (3) dernières années d'emploi au sein du PFNP
- (k) « syndicat » désigne l'Alliance, l'UEDN et la section locale 10583

ARTICLE 4 - SURETÉ DE L'ÉTAT

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelques directives ou instructions données ou 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 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 tous les aspects de ses opérations, 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 ; et
- (b) direction du personnel, y compris le droit de décider du nombre d'employés, d'organiser et d'attribuer le travail, d'établir le tableau des postes de travail et de maintenir l'ordre et l'efficacité, d'imposer des sanctions disciplinaires, ce qui comprend la suspension et le renvoi pour un motif justifié et il est explicitement entendu que les droits et responsabilités de ce genre qui ne sont ni précisés ni modifiés d'une façon particulière par la présente convention appartiennent en exclusivité à l'employeur.

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

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

ARTICLE 6 - LOIS FUTURES ET CONVENTION COLLECTIVE

6.01 Advenant qu'une loi sanctionnée par le Parlement et s'appliquant à des employés visés par la présente convention rendu nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de celle-ci demeurent en vigueur pour la durée restant à courir. Les parties doivent immédiatement chercher à négocier des dispositions de rechange qui sont conformes à la loi applicable, et ce dans les meilleurs délais après la sanction de ladite loi.

ARTICLE 7 - PRECOMPTE 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 mensuelles établies par l'agent négociateur sur toutes les payes. Si la rémunération d'une période de paye donnée n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'employeur n'est pas obligé de faire des déductions sur les payes subséquentes.

7.02

- (a) Aux fins de l'application de l'article 7.01, les déductions mensuelles se font à partir du premier mois civil complet d'emploi suivant la date d'embauche en tant que membre dans l'unité de négociation dans la mesure où il existe une rémunération.
- (b) Lorsqu'un employé assume les fonctions d'un employé à temps plein ou à temps partiel, mais n'est embauché que de façon temporaire pour une période de trois (3) mois ou plus, la déduction des cotisations syndicales mensuelles débute le premier mois civil complet d'emploi

suivant la date à laquelle, il a terminé trois (3) mois d'emploi temporaire à temps plein ou à temps partiel, dans la mesure où il existe une rémunération.

7.03 L'employeur convient de remettre à l'**Alliance**, à son adresse courriel : dues-cotisations@psac-afpc.com et au plus tard le quinzième (15^e) jour de chaque mois civil, les cotisations syndicales et une liste des employés de qui il aura prélevé les cotisations.

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

7.05 L'agent négociateur convient d'indemniser l'employeur et de le mettre à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de l'employeur, la limite étant fixée au montant réel des dommages découlant de l'erreur.

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

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

ARTICLE 8 - NOMINATION DES REPRESENTANTS SYNDICAUX

8.01 L'employeur reconnaît **au syndicat** le droit de nommer des employés représentants syndicaux, ou remplaçants de ces derniers. **Le syndicat** ne peut pas désigner des militaires des Forces **Armées** canadiennes, lesquels sont assujettis aux dispositions du Code de discipline militaire établi dans la *Loi sur la Défense nationale*, pour remplir des fonctions syndicales.

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

8.03 **Le syndicat** doit communiquer à l'employeur **et aux ressources humaines** dès que possible, **dans un délai de dix (10) jours ouvrables** et **donner** par écrit les noms des représentants syndicaux et dirigeants et préciser **le lieu** de compétence de chacun d'eux lors de changement.

ARTICLE 9 - CONGÉ POUR LES AFFAIRES DU SYNDICAT ET ACCES AUX LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

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

9.02 Un délégué syndical ou son remplaçant n'est pas rémunéré pour le temps qu'il consacre aux enquêtes sur les plaintes en dehors de son horaire normal de travail.

9.03 L'employeur convient que les représentants **du syndicat** peuvent pénétrer dans ses locaux après le lui avoir demandé et obtenu le consentement de l'employeur **ou de son délégué**.

9.04 Les réunions organisées par **le syndicat** ont lieu normalement en dehors des heures de travail des employés et en dehors des locaux de l'employeur. Cependant, l'employeur peut permettre **au syndicat** de faire usage de ses locaux, en dehors ou sur les heures de travail des employés, pour réunir ses membres, lorsque le refus de cette permission aurait pour résultat de rendre difficile la convocation d'une réunion par **le syndicat**. Ce dernier doit veiller à ce que ses membres qui assistent à de telles réunions dans les locaux de l'employeur se comportent d'une façon ordonnée et convenable, et il accepte la responsabilité de laisser les locaux en bon état après la réunion.

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

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

9.07 Séances de négociations contractuelles

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

9.08 L'employeur peut, suivant les exigences du service, accorder un congé non payé a un nombre raisonnable d'employés désignés pour leur permettre de suivre de la formation ou d'assister aux activités **du syndicat**, des Conseils régionaux, des Fédérations provinciales de travailleurs, des Conseils de district du travail et du C.T.C., de même qu'aux Congres. Cependant, un préavis d'au moins deux (2) semaines est exigé par l'employeur. Ce délai peut être réduit par entente mutuelle.

9.09 Les représentants syndicaux de l'exécutif auront, droit à un total collectif de quinze (15) heures par année financière pour des libérations avec solde, reliés aux activités syndicales autres que celles décrites dans cet article. Les représentants syndicaux devront inscrire le nombre d'heures utilisées pour les libérations avec solde sur leur horaire et garder un registre jour des heures utilisées.

ARTICLE 10 - SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

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

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

10.03 Employés enceintes ou allaitantes

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

10.04 Violence au travail

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

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

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

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

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

ARTICLE 11 - HEURES DE TRAVAIL

11.01

- (a) **Pour les employés opérationnels**, les heures normales de travail ne doivent pas dépasser huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine. Une semaine consiste en une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h 01 le lundi matin et se terminant le dimanche soir à 24 h.

- (b) Pour les employés de la catégorie du soutien administratif, les heures **normales** de travail ne doivent pas dépasser sept heures et demie (7½) par jour et

trente-sept heures et demie (37½) par semaine. La semaine de travail normale s'étend du lundi jusqu'au vendredi inclusivement et le jour de travail se situe entre 0600 heures et 1800 heures. Sous réserve des exigences opérationnelles, l'employeur peut permettre à un employé de la catégorie du soutien administratif de travailler selon un horaire mobile allant de 0600 à 1800 heures.

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

11.02 Si un employé se présente pour sa période de travail à l'heure convenue et travaille moins de trois (3) heures, il reçoit comme rémunération l'équivalent de trois (3) heures de travail au taux régulier. Lorsque l'employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin d'effectuer des tâches préparatoires et/ou de fin de journée, l'employeur convient de faire l'horaire des employés en conséquence.

11.03 L'horaire régulier de travail, montrant les heures de travail de la semaine suivante pour chacun des employés visés par la convention doit être imprimé et affiché sur le tableau approprié. Il est placé sur le tableau le mercredi de chaque semaine avant 16 h 00. Aucun changement à la semaine suivante sera apporté, sauf si des circonstances urgentes et indépendantes de la volonté de l'employeur l'exigent. Si un nouvel horaire n'est pas affiché le mercredi, celui de la semaine précédente demeure en vigueur.

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

11.05

- (a) Les employés qui travaillent dans des opérations continues de sept (7) jours par semaine ont un minimum de deux (2) fins de semaine de congé par mois, soit le vendredi et le samedi, le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi ;
- (b) Les employés à temps plein qui travaillent dans des opérations de six (6) jours par semaine ont un minimum de deux (2) fins de semaine de congé par mois, soit le vendredi et le samedi, le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi.

11.06 À la demande écrite d'un employé, après avoir consulté le syndicat, l'article 11.05 peut être annulé pour l'employé pour une période spécifique, et ce, avec l'approbation de l'Employeur.

11.07 Lorsqu'il devient nécessaire d'introduire des changements qui affectent la majorité des employés dans une entité, l'employeur informe et consulte les représentants syndicaux des changements proposés. L'employeur tient compte des observations formulées, par les représentants syndicaux et minimise l'impact que les nouveaux horaires peuvent avoir sur les employés.

11.08 Les nouveaux horaires résultant de l'application de l'article 11.07 sont affichés quinze (15) jours avant la mise en application des nouveaux horaires. Si l'employeur néglige

d'afficher l'horaire quinze (15) jours à l'avance, les employés sont régis selon l'ancien horaire.

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

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

11.11 Périodes de repos

- (a) L'employé a droit à une pause de quinze (15) minutes durant chaque période de travail d'au moins trois (3) heures. L'employé ne peut pas prendre cette pause dans l'heure qui précède ou qui suit la pause repas ou dans l'heure qui suit le début d'une période de travail ou qui en précède la fin. L'employé ne peut pas prendre plus de deux (2) périodes de repos au cours d'une journée de travail de huit (8) heures de travail. À la demande de l'employé et sujet à l'approbation de l'employeur, l'employé peut prendre les périodes de repos dans l'heure qui précède ou suit la pause repas ;
- (b) En ce qui concerne les postes ou les services sont habituellement assurés que par une seule personne, la pratique relative aux pauses demeure inchangée à moins de consentement mutuel. L'employé qui ne peut prendre une pause sera compensé en argent au taux des heures applicables en plus de la rémunération qu'il aurait reçue en vertu du paragraphe (a) ;

- (c) Un employé qui est tenu de travailler une période de quatre (4) heures ou plus, a droit à une pause repas non rémunérée de pas moins de trente (30) minutes mais pas plus de soixante (60) minutes, **en fonction des besoins opérationnels. La période de repas doit être prévue aussi près que possible du milieu de la période de travail;** et
- (d) Lorsqu'un employé est tenu de travailler plus de huit (8) heures par jour, il a droit à une pause repos de quinze (15) minutes après chaque deux (2) heures de temps supplémentaires.

11.12 Tout employé rappelé au travail reçoit un minimum de quatre (4) heures de paie à son taux régulier.

11.13 Horaire flexible

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

des périodes de travail de plus de huit (8) heures par jour au taux de rémunération normal à condition que cette pratique soit acceptée par tous les employés à temps partiel de ladite entité. Dans le cadre du présent article, la méthode de relève des présences doit être acceptée mutuellement, par écrit, par l'employé et l'employeur. Au cours de chaque période de quatorze (14) jours civils, l'employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

- (c) Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire différent ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ou une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'employeur le droit d'établir les heures de travail stipulé dans la présente convention. La situation d'un employé, telle qu'elle est définie à l'article 3 de cette convention, n'est pas affectée en raison de l'application de cet article. De plus, dans de telles circonstances, aux fins du calcul des droits aux jours fériés tel qu'ils sont stipulés à l'article 14 et aux congés payés applicables (par exemple, les congés annuels, les congés de maladie, les congés de décès et les congés payés pour obligations familiales) tels qu'ils sont stipulés aux articles 15 et 16, les heures de travail quotidiennes de l'employé seront considérées comme étant les heures moyennes de travail quotidiennes sur une période appropriée de quatorze (14) jours (par exemple, 7½ heures par jour) par opposition au nombre d'heures qu'il aurait dû travailler le jour férié ou le jour de congé.

11.14 Heures additionnelles

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

11.15

- (a) Lorsqu'un employé ne peut se présenter au travail pour des raisons personnelles urgentes et imprévues il doit préalablement aviser l'employeur. Dans de telles circonstances, l'employé n'est pas responsable de trouver un remplaçant.
- (b) Lorsqu'un employé désire ne pas se présenter au travail pour des raisons non urgentes, il est tenu de se trouver un remplaçant, conformément aux dispositions de l'article 11.04.
- (c) Lorsqu'un employé est tenu, par écrit, par l'employeur d'effectuer temporairement les fonctions d'un autre poste, il n'est pas responsable de trouver un remplaçant pour son poste d'attache à moins que cette responsabilité fasse partie des responsabilités de son poste temporaire.

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

11.17 Présence pendant les tempêtes ou les conditions dangereuses

(a) Définition :

- (i) Conditions dangereuses : Condition résultant souvent d'une tempête, pouvant inclure un mauvais état des routes, une mauvaise visibilité, des coupures de courant, des inondations et entraînant souvent des avis des autorités de la circulation ou des forces de l'ordre sur l'utilisation des voies publiques, et/ou des avis de la police, du bureau de gestion des urgences ou d'autres agences.**
- (ii) Tempêtes : Conditions météorologiques défavorables telles que fortes chutes de neige, pluie verglaçante, verglas, tempête tropicale, ouragan ou blizzard.**

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

(a) Si une entité est fermée en raison d'une tempête ou de conditions dangereuses, les employés concernés bénéficieront d'un congé payé pour les heures de travail normalement prévues pour ce quart, à moins que d'autres dispositions aient été prises avec leur gestionnaire. Les employés en congé pré approuvé avant le jour de fermeture n'auront pas droit à une compensation.

(b) Les employés qui sont au travail et qui sont

renvoyés chez eux par leur gestionnaire seront payés pour la balance de leur journée de travail prévue à leur taux de rémunération normal.

(c) Dans le cas d'une arrivée tardive autorisée par l'employeur, l'employé qui se présente au travail à l'heure de début reportée est rémunéré à son taux de rémunération normal pour la période complète du quart de travail prévu. Si l'employé ne se présente pas au travail à l'heure prévue, il sera seulement rémunéré pour les heures travaillées à son taux de rémunération régulier.

(d) La décision de fermer une entité incombe au gestionnaire supérieur de chaque entité.

11.18 L'employeur s'engage à l'effet que les employés seront cédulés pour des quarts de travail d'au moins trois (3) heures.

ARTICLE 12 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

12.01 Lorsqu'un employé est requis de travailler en excès de huit (8) heures par jour ou quarante (40) heures par semaine ou dans le cas des employés du soutien administratif en excès de sept heures et demie (7½) par jour ou trente-sept heures et demie (37½) par semaine, il est payé pour toutes les heures supplémentaires au taux de rémunération d'une fois et demie (1½) son taux de rémunération normal.

12.02 Pour les heures supplémentaires qu'il a faites, l'employé touche une rémunération sauf s'il prend, suite à sa demande et avec l'approbation de l'employeur, un congé compensatoire. La durée de ce congé équivaut au nombre d'heures supplémentaires multipliées par le taux approprié. La rémunération d'un tel congé

est calculée au taux normal de l'employé en vigueur au moment où il prend ce congé. De telles demandes de congé ne seront pas refusées sans motif valable.

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

12.04 Lorsqu'il répartit les heures supplémentaires, l'employeur le fait équitablement entre les employés qualifiés de l'entité concernée et en tenant compte de l'ancienneté **syndicale** des employés de l'entité. Les heures sont d'abord offertes aux employés qui ont le plus d'ancienneté **syndicale** et qui sont disponibles et qualifiés pour effectuer le travail. Si aucun employé qualifié n'est disponible, les heures supplémentaires sont imposées par ordre inverse d'ancienneté **syndicale**. Sauf en cas d'urgence, la procédure décrite ci-dessus ne doit pas nécessiter le rappel au travail d'un employé. L'employé ayant le moins d'ancienneté **syndicale** ne pourra être tenu d'effectuer plus de trois (3) quarts de travail pendant le mois.

12.05 Lorsqu'un employé est tenu de se présenter au travail à la demande de l'employeur pendant un jour de repos, il sera rémunéré pour les heures qu'il travaille, selon le cas :

- (a) une rémunération équivalente au nombre d'heures qu'il a travaillé, calculée au taux des heures supplémentaires applicables ;
- (b) une rémunération équivalente à quatre (4) heures de travail au, taux de rémunération des heures supplémentaires applicables.

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

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

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

12.08 Si un employé est tenu de travailler plus longtemps que la durée normale de travail, tel que convenu dans l'article 11.01, il touchera au moins, une fois et demie (1½) son taux de rémunération régulier pour chaque période travaillée, exception faite des alinéas (a), (b) et (c) :

- (a) Taux double pour le temps supplémentaire effectué en sus de huit (8) heures de temps supplémentaire durant une journée normale de travail, sept heures et demie (7½) pour le personnel du soutien administratif ; taux double pour le temps supplémentaire effectué en sus de huit (8) heures de temps supplémentaire pendant un jour de repos, sept heures et demie (7½) pour le personnel du soutien administratif ; et
- (b) Taux double pour le temps supplémentaire effectué pendant son deuxième (2^e) jour de repos.

12.09 Majoration

- (a) Les heures travaillées entre 16 h et 24 h la veille de Noël (24 décembre) et la veille du jour de l'An (31 décembre) seront rémunérées au double du taux de rémunération normal de l'employé.
- (b) Les heures travaillées pour les PSP entre 15 h et 24 h la veille de Noël (24 décembre) et la veille du jour de l'An (31 décembre) seront rémunérées au double du taux de rémunération normal de l'employé.
- (c) Par ailleurs, les heures travaillées le 25 décembre et le 1^{er} janvier seront rémunérées au double du taux de rémunération normal de l'employé.

12.10 Indemnité de repas

- (a) L'employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage
 - (i) juste avant ses heures de travail d'horaire ; ou
 - (ii) juste après ses heures de travail d'horaire ;
- (b) et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente à l'horaire, bénéficie du remboursement de **vingt (20 \$)** dollars pour un (1) repas sauf lorsque des repas gratuits sont fournis. Une période de temps non-payée raisonnable, que fixe la direction, est accordée à l'employé pour lui permettre de prendre une pause-repas, soit à l'endroit de son travail, soit dans un lieu adjacent.

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

ARTICLE 13 - DURÉE DU SERVICE (ANCIENNETÉ)

13.01 Définitions

- (a) Les, employés en période de probation tel qu'établi à l'article 3.01(b) ne peuvent bénéficier des droits inhérents à l'ancienneté **syndicale** d'un employé. L'ancienneté **syndicale** est calculée à partir du premier jour de probation, soit le premier jour de travail continu ; et
- (b) L'unité de négociation est composée des secteurs d'opérations suivants, appelés pour nos besoins "entités":
- La Section de la comptabilité des Fonds non-publics
 - Les Mess et le **Centre social**
 - CANEX
 - Le Centre récréatif (gymnase, piscine, aréna)
 - Le Bureau de la promotion de la santé
 - Le Centre communautaire

- SISIP

- (c) Dans le cas où une entité doit être fermée pour des raisons de concession en sous-traitance, pour une période dépassant six (6) mois, les employés qui jouissent de droits d'ancienneté **avec l'employeur** pourront déplacer les employés moins anciens de l'unité de négociation à condition d'avoir le même titre de poste ou un poste avec des fonctions identiques et pourvu qu'ils aient l'expérience, les aptitudes, l'habilité et les compétences nécessaires pour remplir les fonctions du poste en question ;
- (d) Un employé peut choisir de ne pas se prévaloir de son droit de supplantation.

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

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

13.03

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

13.04 Si un employé à temps plein est mis à pied en raison d'un manque de travail et qu'un poste à temps partiel devient vacant dans son entité, on accordera la préférence audit employé à temps plein s'il postule l'emploi à temps partiel, à condition qu'il possède les aptitudes et les compétences nécessaires pour faire le travail. Il touchera le taux horaire établi pour la classification du poste à temps partiel en question. Un employé à temps plein qui accepte du travail à temps partiel aura droit, suivant son ancienneté **avec l'employeur**, de reprendre son statut d'employé à temps plein à la première occasion durant les vingt-quatre (24) mois suivant la date de sa mise à pied de son poste à temps plein, pourvu qu'il ait l'expérience, l'aptitude, l'habileté et la compétence nécessaires pour remplir les fonctions du poste en question.

13.05

- (a) Si un poste devient vacant au sein de l'unité de négociation, à la suite du départ d'un employé, ou si un nouveau poste est créé, un avis de concours est affiché pour une période de cinq (5) jours ouvrables. Tous les employés de l'unité de négociation ainsi que les employés sur les listes de rappel peuvent faire application pendant cette période, par écrit, à l'officier responsable du concours. S'il y a plus d'un employé

avec les mêmes qualifications pour remplir le poste, l'emploi sera offert en premier aux employés activement à l'emploi de l'employeur, et ensuite aux employés sur la liste de rappel en appliquant le principe d'ancienneté **syndicale**. Après cette étape, si l'employeur détermine qu'il n'y a aucun employé qualifié à l'intérieur de l'unité, il peut faire un affichage à l'externe pour engager une personne de l'extérieur.

- (b) Si un poste de l'unité de négociation devient vacant et qu'il n'est pas affiché dans les trente (30) jours civils, l'employeur en informera le syndicat.

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

13.07

- (a) Les employés désignés à un poste vacant ou nouvellement créé sont appelés à faire une période d'essai. La durée de la période d'essai ne doit pas dépasser trois (3) mois dans le cas du personnel de surveillance et deux (2) mois dans le cas du personnel n'exerçant aucune fonction de surveillance. Si l'employeur juge, qu'au cours de la période d'essai, l'employé n'a pas exécuté ses fonctions de manière satisfaisante, il peut le retirer de son emploi et doit le nommer de nouveau à son poste antérieur, et ce avec le même traitement et mêmes avantages.
- (b) Si dans le mois suivant sa nomination à un poste conformément à l'article 13.05(a) l'employé demande à reprendre son poste antérieur, l'employeur doit le

nommer de nouveau à son poste antérieur ou à un poste similaire et le rémunérer suivant son taux de rémunération antérieur sans perte d'ancienneté **syndicale ou avec l'employeur.**

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

13.09 Dans un délai de soixante (60) jours après la signature de cette convention collective, une liste des employés syndiqués est affichée dans toutes les entités pour une période de quinze (15) jours ouvrables et subséquemment a tous les six (6) mois. Ces listes sont disponibles sur demande et une copie parviendra à l'agent négociateur.

13.10 Aux fins du présent article, c'est l'employeur qui décide si tel ou tel employé possède l'habilité et les compétences voulues. Ces décisions sont prises suivant la recommandation d'un comité de sélection. Tout comité de sélection se compose d'au moins deux (2) personnes, soit le responsable de l'entité et/ou le superviseur immédiat, et le responsable des ressources humaines ou le gestionnaire PSP.

13.11

- (a) Un employé à temps plein auquel on a donné un statut d'employé à temps partiel, tel qu'établi à l'article 13.04, conserve son ancienneté **syndicale et avec l'employeur** à temps plein pour une durée de douze (12) mois. À la fin de cette période, l'employé à temps plein

devra accepter soit une indemnité de départ et la cessation de son emploi, soit le changement de son statut à celui d'employé à temps partiel et le maintien de toute l'ancienneté **syndicale et avec l'employeur** accumulée en tant qu'employé à temps plein et à temps partiel ;

- (b) Les employés à temps partiel, choisis par l'employeur pour un poste à temps plein, sont crédités à 100 % pour leur ancienneté **syndicale** accumulée à titre d'employé à temps partiel ;
- (c) en dépit des articles 13.03 et 13.04, lorsqu'un employé à temps partiel occupe un poste à temps plein en remplacement d'un employé absent pour cause de maladie, de vacances ou de tout autre congé pendant une période de six (6) mois consécutifs ou plus (ou douze (12) mois ou plus dans le cas d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental, d'un congé d'adoption, d'un congé de compassion, d'un congé de maladie de longue durée, d'un congé non payé ou d'un déploiement), il devient un employé à temps plein. À ce moment, son ancienneté **syndicale** en tant qu'employé à temps plein est calculé à partir de son premier (1^{er}) jour de travail dans son poste à temps partiel ;
- (d) Si un poste est reclassifié à un niveau supérieur, le titulaire de ce poste est reclassifié à ce niveau compter de la date de reclassification et reçoit le salaire de ce poste ;
- (e) Si un poste est reclassifié à la baisse, le titulaire de ce poste est reclassifié, mais conserve le salaire de son ancien poste.

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

ARTICLE 14 - JOURS FÉRIÉS DESIGNÉS PAYÉS

14.01 Il y a **douze (12)** jours désignés fériés payés, tel qu'indiqué ci-après

- (a) Le jour de l'An
- (b) Le vendredi Saint
- (c) Le lundi de Pâques
- (d) Le jour de l'anniversaire de la Souveraine (fête de la Reine Victoria); dénommée la fête des patriotes au Québec
- (e) La Saint-Jean Baptiste
- (f) La Fête du Canada
- (g) La Fête du Travail
- (h) Le jour de la vérité et de la réconciliation**
- (i) Le jour l'Action de Grâces
- (j) Le jour de l'Armistice
- (k) Le jour de Noël
- (l) Le lendemain de Noël
- (m) De plus advenant le cas où le gouvernement fédéral proclame un nouveau jour de congé férié désigné payé,

les employés auront automatiquement droit audit jour de congé supplémentaire.

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

- (a) Outre la rémunération normale pour cette journée, il sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux de rémunération normal pour les huit (8) premières heures travaillées ou sept heures et demie (7½) pour le personnel du soutien administratif et deux (2) fois son taux de rémunération normal pour les heures suivantes ;
- (b) Il sera payé au taux d'une fois et demie (1½) son taux de rémunération normal pour les heures travaillées et obtiendra un congé payé qu'il pourra prendre à une date dont il conviendra avec l'employeur.

14.03 Un employé à temps partiel recevra, à titre de paiement pour les jours fériés désignés payés où il ne travaille pas, **quatre virgule six pourcent (4,6 %)** de toute la rémunération reçue pour ses heures travaillées. Un employé à temps partiel qui travaille un jour férié désigné payé sera payé au taux de rémunération d'une fois et demie (1½) son taux de rémunération normal pour les huit (8) premières heures travaillées (sept et demi (7½) pour le personnel administratif) et deux (2) fois son taux de rémunération normal pour les heures suivantes.

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

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

14.06 À moins qu'il soit absent la veille et le lendemain prévu à l'horaire d'un jour de congé l'employé à temps plein sera payé pour les jours de congé mentionnés à l'article 14.01 de la façon suivante :

- (a) l'employé qui est malade durant les jours susmentionnés sera payé s'il produit un certificat établissant qu'il était malade ou blessé, si l'employeur lui demande avant son retour au travail ; et
- (b) l'employé en congé avec traitement ou en congé pour affaires syndicales, pour une période ne dépassant pas deux (2) semaines sera payé durant les jours susmentionnés.

14.07 L'employé n'a pas droit à la rémunération pour un jour de congé férié désigné qui tombe au cours de ses quinze (15) premiers jours civils de service auprès de l'employeur, s'il ne travaille pas cette journée-là; cependant, s'il est tenu de travailler pendant ce jour de congé férié désigné, il est rémunéré à un taux au moins égal à une fois et demie (1½) son taux normal de rémunération pour toutes les heures accumulées ce jour-là.

14.08 Lorsqu'un employé à temps plein travaille pendant un jour férié suivant un jour de congé pendant lequel il a aussi travaillé et a reçu le taux de rémunération supplémentaire conformément à l'article 14.02 Il bénéficiera d'un tarif double (2) par la suite en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là.

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

ARTICLE 15 - CONGÉS ANNUELS PAYÉS

15.01 L'employé à temps plein a droit aux congés annuels payés à son taux de rémunération normal dans la mesure où il a droit à ces congés annuels payés. L'employé à temps plein peut prendre les congés annuels payés à mesure qu'il les accumule.

Les périodes de congé sont les suivantes :

Années de service continu à temps plein	Congés
Dans la 1 ^{ère} année	10 jours ouvrables
Dans la 2 ^{ième} à la 6 ^{ième} année	15 jours ouvrables
Dans la 7 ^{ème} à la 15 ^{ème} année	20 jours ouvrables
Dans la 16 ^{ème} à la 17 ^{ème} année	23 jours ouvrables
Dans la 18 ^{ème} à la 26 ^{ème} année	25 jours ouvrables
Dans la 27 ^{ème} année	27 jours ouvrables
Dans la 28 ^{ème} année	30 jours ouvrables

Selon les exigences opérationnelles de l'entité dans laquelle l'employé travaille, et sur demande écrite présentée trente (30) jours à l'avance, l'employé à temps partiel bénéficie, au lieu des indemnités susmentionnées, de congés annuels payés proportionnels au nombre d'heures qu'il aurait travaillées pendant sa période de congé annuel.

~~15.02 Aux fins du calcul des congés annuels payés, la date d'entrée en service de l'employé sert de point de repère.~~

15.03 L'employé doit informer l'employeur par écrit, au moins dix (10) jours ouvrables à l'avance, des dates pendant lesquelles il compte être en vacances lorsque ses vacances sont de plus de cinq (5) jours consécutifs. L'employeur devra confirmer si la demande de congé est autorisée dans les cinq (5) jours suivant la demande.

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

15.05 Le calendrier des congés annuels doit être affiché aux trois (3) mois à partir du 1^{er} mars. Les congés sont accordés suivant l'ancienneté **syndicale** dans l'entité. Cependant, un employé ne peut se prévaloir de son ancienneté **syndicale** pour déplacer le congé annuel d'un autre employé dont la demande de congé a déjà été approuvée.

15.06 Les parties aux présentes comprennent que l'employé pourrait être empêché de prendre ses jours de congé annuel durant l'année civile en cours en raison de maladie, des exigences de travail ou d'autres circonstances. Dans de tels cas, les jours de congé annuel peuvent être reportés à l'année civile suivant, moyennant l'approbation de l'employeur. L'employé qui souhaite

reporter ses jours de congé annuel doit en faire la demande par écrit. **Les demande de report de dix (10) jours de congé annuel ou moins ne peuvent être refusés par l'employeur.**

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

15.08 Suivant les besoins du service, l'employeur compte le vendredi et le samedi ou le samedi et le dimanche ou le dimanche et le lundi qui précède le début de la période de congé annuel de l'employé comme fin de semaine de congé tel que prévu à l'article 11.05.

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

15.10

(a) Les employés à temps partiel recevront à titre de paie de vacances:

Année de service continue à temps partiel	Pourcentage du salaire annuel brut
Dans la 1 ^{ère} année	4%
Dans la 2 ^{ième} à la 6 ^{ième} année	6%

Dans la 7 ^{ième} à la 15 ^{ième} année	8%
Dans la 16 ^{ième} à la 17 ^{ième} année	9.2%
Dans la 18 ^{ième} à la 26 ^{ième} année	10%
Dans la 27 ^{ième} année	10.8%
À partir de la 28 ^{ième} année	12%

- (b) Selon les exigences opérationnelles de l'entité dans laquelle l'employé travaille, et sur demande écrite présentée trente (30) jours à l'avance, l'employé à temps partiel bénéficie, au lieu des indemnités susmentionnées, de congés annuels payés proportionnels au nombre d'heures aurait travaillées pendant sa période de congé annuel.
- (c) **Les employés à temps partiel embauchés après le 24 juin 2024 recevront leur droit auxpaie de vacances toutes les deux semaines.**
- (c) Une fois par année, les employés à temps partiel pourront choisir de recevoir leur paie de vacances toutes les périodes de paie ou deux (2) fois par année (le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre) ou une seule fois par année et ce au moment choisi par l'employé. Le choix de l'employé doit être fait au plus tard le 1^{er} novembre à chaque année sinon le choix de l'année précédente sera appliqué. De plus, l'employé à temps partiel qui présente une demande écrite peut obtenir un congé non payé selon les crédits de congé cités dans l'article 15.01. Aux fins de l'établissement du calendrier des congés et selon les besoins opérationnels, les employés à temps

plein auront la priorité sur les employés à temps partiel quant au choix des dates de congé.

- (d) L'employé à temps partiel qui présente une demande écrite peut obtenir un congé annuel non payé selon ses années de service continu à temps partiel et les périodes de congé citées à l'article 15.01.

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

15.12 L'employé accumule des congés annuels que lorsqu'il touche un salaire ; cependant des périodes autorisées de congé non payé de moins de trois (3) semaines consécutives peuvent être considérées comme périodes de travail au titre des congés annuels.

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

15.14 Le calendrier des congés annuels sera préparé selon la pratique établie et en vigueur.

15.15 Si un jour férié tel que défini à l'article 14.01 tombe pendant les vacances payées de l'employé, ce dernier peut

prendre un (1) jour supplémentaire de congé payé à la suite de ses vacances.

15.16 Les vacances peuvent être prises en tranche d'heure.

15.17

- (a) À compter du 1^{er} avril 2012, et sous réserve des dispositions de cette article, tous les employés au sein de l'unité de négociation dont le service antérieur dans les Forces armées canadiennes (FAC) est admissible verront ce service pris en compte aux fins du calcul des crédits de congé annuel auxquels ils ont droit conformément à leur convention collective.**

- (b) Aux fins de cet article, le service antérieur dans les FAC admissible constitue toute période de service antérieur dans les FAC effectué à titre de membre de la Force régulière ou de la Force de réserve de classe B ou C d'une durée minimale de six (6) mois consécutifs pendant laquelle l'employé n'accumulait pas de crédits de congé annuel comme employé du PFNP. Par souci d'exactitude, le service antérieur, actuel ou futur dans les FAC accumulé pendant que l'employé gagne ou touche aussi une paie de vacances du PFNP ne compte pas au titre du service antérieur dans les FAC admissible.**

- (c) L'employé doit présenter à son bureau des ressources humaines un dossier acceptable de service antérieur dans les FAC admissible de sorte que ce service soit pris en compte aux fins du calcul de ses crédits de congé annuel. Les dossiers**

acceptables confirmeront ce qui suit, selon le cas :

- (iii) le service en qualité de contributeur aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique*;**
 - (iv) le service ouvrant droit à pension aux termes de la disposition 6 (1)(b)(iii)(C) de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ;**
 - (v) le service dans la Force de réserve de classe B ou C pour lequel (a) et (b) ne s'appliquent pas, et que l'employeur juge acceptable.**
- (d) Dans le but de prendre en compte tout service antérieur dans les FAC admissible aux fins du calcul des crédits de congé annuel de l'employé :**
- (vi) l'employé qui présentera un dossier acceptable de service antérieur dans les FAC admissible à l'employeur avant le 1^{er} janvier 2013 verra son service admissible pris en compte rétroactivement au 1^{er} avril 2012 ou à la date de son entrée en fonction en tant qu'employé à temps plein ou à temps partiel, selon la dernière de ces éventualités ;**
 - (vii) l'employé qui présentera un dossier acceptable de service antérieur dans les FAC admissible à l'employeur le ou après le 1^{er} janvier 2013 verra son service admissible pris en compte soit à compter du premier jour de l'année d'acquisition des congés annuels au cours de laquelle le dossier acceptable aura été fourni ou à compter de la date de son entrée en fonction**

en tant qu'employé à temps plein ou à temps partiel, selon la dernière de ces éventualités.

ARTICLE 16 CONGÉS GÉNÉRALITÉS

16.01

(1) Régime des congés de maladie

- (a) Tous les employés à temps plein qui ont terminé leur période de probation sont visés par ce régime;
- (b) En vertu de ce régime, l'employé bénéficie des avantages suivants, en ce qui concerne sa rémunération :

Plus de 3 mois 17 semaines à raison de 100% du salaire

- (c) Les conditions suivantes régissent le droit aux congés de maladie :
 - (i) l'employé doit communiquer avec son supérieur immédiat le premier jour de l'absence et indiquer la raison de son absence et la date prévue de son retour ;
 - (ii) l'employé doit produire un certificat signé par un médecin chaque fois qu'il s'absente pendant plus de cinq (5) jours ouvrables. L'employeur remboursera aux employés les frais exigés par le médecin pour produire le formulaire Déclaration du médecin traitant. Cependant, l'employeur se réserve le droit de demander à l'employé de produire un certificat médical pour toute période de

maladie, mais il doit le faire avant le retour de l'employé. S'il s'agit d'une maladie prolongée, l'employé pourrait devoir produire, aux frais de l'employeur, d'autres déclarations signées par son médecin ou par un médecin choisi conjointement par l'employeur et l'employé ; et

- (iii) Le Régime des congés de maladie ne vaut pas, dans le cas des congés de maternité et des incapacités inhérentes à cet état, sauf dans les cas de complications médicales sur présentation d'un certificat médical qui atteste ladite complication et l'impossibilité pour l'employée d'accomplir d'autres tâches. Si l'employé peut accomplir d'autres tâches, il maintient son taux de salaire et il n'y aura pas de déplacement en conséquence chez d'autres employés.
- (d) Aux fins de calculs des prestations de congé de maladie, l'employé bénéficie à nouveau de tous les avantages sociaux trente (30) jours civils après son retour au travail, ou après cinq (5) jours ouvrables consécutifs, si l'invalidité a une nouvelle origine. Dans le cas où l'employé est de nouveau affecté par la même indisposition dans les trente (30) jours qui suivent son retour au travail, l'invalidité est considérée comme le prolongement de l'invalidité précédente.
- (e) Au terme de la période de congés de maladie prévue à l'article 16.01(b), un employé peut demander et obtenir un congé additionnel non payé pour une période d'au plus trente-cinq (35) semaines ; l'employé qui bénéficie d'un tel congé a droit de reprendre son poste à son retour au travail.

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

(2) Congé de maladie pour les employés à temps partiel

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

- (e) Les congés de maladie ne peuvent être reportés d'une année à l'autre et n'ont aucune valeur monétaire.
- (f) Le congé de maladie peut être pris en tranche d'heure.

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

(1) Régime de maternité

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

- (c) La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard **soixante-dix-huit (78)** semaines après la date de la fin de l'**accouchement**.
- (d) L'employeur peut exiger de l'employé un certificat médical attestant son état de grossesse.
- (e) L'employé dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire **que l'employé a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date**
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 16.01 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 16.01 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- (f) Sauf exception valable, l'employé doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée du **service** continu

aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

(2) Régime de paternité

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

- (a) **L'employé qui a l'intention de demander un congé de paternité en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.**

(3) Congé parental

- (a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des **soixante-dix-huit (78)** semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- (b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant

pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des **soixante-dix-huit (78)** semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.

- (c) Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas (a) et (b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- (d) Nonobstant les alinéas (a) et (b) :
 - (i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
 - (ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant, la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- (e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- (f) L'employeur peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;

- (ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- (g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de « **service continu** » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « **service** » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

(6) L'employé qui revient d'un congé de maternité, d'un congé de paternité, d'un congé parental, d'un congé d'adoption ou d'un congé de compassion sera réintégré dans le poste occupé avant le congé ou dans un poste comparable au même endroit, avec au moins le même salaire et les mêmes avantages sociaux. Si, pendant le congé, la rémunération et les avantages sociaux du groupe de l'employé changent, il a droit, à son retour de congé, la même rémunération et aux mêmes avantages sociaux que s'il avait travaillé lorsque le changement a eu lieu. L'employé en congé sera avisé par écrit d'un tel changement.

(7) La durée du service continue de s'accumuler pendant le congé de maternité, le congé de paternité, le congé parental et le congé d'adoption.

(8) L'employé en congé de maternité, de congé parental, de congé d'adoption ou de congé de paternité peut conserver sa couverture d'assurances collectives et/ou participer au régime de retraite à condition de payer sa part des contributions; l'**employeur** continuera alors de payer leur part des contributions. Au moment

de faire sa demande de congé de maternité, de congé de paternité, de congé parental ou de congé d'adoption, l'employé avisera l'**employeur** par écrit de son choix relatif au régime de retraite et aux couvertures d'assurances collectives. Le choix de conserver ou de suspendre ses assurances collectives et/ou de continuer de participer ou non au régime de retraite pendant la durée du congé est irrévocable et exécutoire. Il ne peut être changé après le début du congé.

(9) L'employé n'accumulera aucun service ouvrant droit à la pension pour les périodes pendant lesquelles cette personne n'aura pas cotisé au régime de retraite. À son retour, l'employé pourra prendre entente afin de racheter la période de son absence. Si l'employé décide de racheter cette période, l'employeur devra verser sa part.

(10) Supplément au congé de maternité

(a) Pour la période pendant laquelle l'employé reçoit des prestations de maternité aux termes du Régime québécois d'assurance parentale, l'**employé** recevra, durant un maximum de dix-huit (18) semaines, une indemnité complémentaire équivalant à la différence entre les prestations de maternité qu'elle reçoit et quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son salaire brut moyen des deux périodes de paie précédentes, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, conformément aux conditions suivantes :

(b) Après six (6) mois de service continu, l'employé qui fournit à l'**employeur** une preuve qu'elle a présenté une demande de prestations de maternité auprès du Régime québécois d'assurance parentale et qu'elle y est admissible recevra l'indemnité complémentaire conformément au Régime de prestations

supplémentaires d'emploi ;

- (c) L'employé qui reçoit cette indemnité retournera au travail pour une période équivalant au moins à la durée de son congé de maternité. Ce retour doit avoir lieu immédiatement après la fin de son congé de maternité à moins que l'employeur consente à ce que cette date soit modifiée ou à moins que l'employé ait droit à un autre congé. Si l'employeur accorde à l'employé un autre congé suivant la fin du congé de maternité, l'employé doit retourner au travail immédiatement après la fin de ce congé ;
- (d) Si l'employé ne retourne pas au travail, **l'employé** devra rembourser **à l'employeur** le montant total de l'indemnité complémentaire; par contre, les employés qui touchent l'indemnité complémentaire, mais qui ne peuvent retourner au travail pendant la durée indiquée à l'article 16.02 (10) (b) en raison de l'affectation de leur conjoint ou conjointe à un autre endroit au Canada ne seront pas tenues de rembourser le montant de l'indemnité complémentaire **à l'employeur**.
- (e) L'employé doit donner **à l'employeur** au moins quatre (4) semaines d'avis par écrit de son désir de retourner au travail. Si l'employé ne communique pas avec l'employeur, celui-ci communiquera avec l'employé afin de connaître ses intentions face à son retour au travail. À défaut de donner cet avis, d'obtenir un autre congé autorisé suivant l'expiration de son congé de maternité ou de retourner au travail à la date d'expiration de son congé de maternité, on considèrera que **l'employé** a quitté volontairement son emploi.

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

16.03 Congé de décès

- (a) Un employé aura cinq (5) jours de congé payés suivant le décès d'un membre de sa famille immédiate, et un (1) jour de congé payé, s'il s'agit du décès d'un parent éloigné. De plus, il peut bénéficier d'un maximum de deux (2) jours de congé payé aux fins du déplacement qu'occasionne le décès. Ces congés peuvent être pris en une ou deux occasions. Au besoin, au moins un (1) jour de congé mentionné dans le présent article peut être reporté à la date de l'incinération ou de l'enterrement, à condition que le congé ne se prolonge pas au-delà du jour suivant l'incinération ou de l'enterrement.
- (b) Aux fins de la présente convention, la famille immédiate se définit comme suit: un frère ou une sœur ou un frère ou sœur par alliance, la mère ou le père, le beau-père ou la belle-mère, le conjoint ou la conjointe ou une personne reconnue comme tel (y inclus le conjoint de fait et/ou du même sexe), le fils ou la fille incluant ceux du conjoint, l'enfant en tutelle ou en famille d'accueil, les grands-parents, le petit-fils ou la petite-fille, le gendre ou la bru ou une personne demeurant au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence ; par ailleurs, l'expression « parent éloigné » désigne l'oncle ou la tante et leur conjoint ou conjoint de fait, le beau-frère ou la belle-sœur, nièce et neveu ou les grands-parents du conjoint.
- (c) Si les périodes susmentionnées comprennent un ou plusieurs jours non ouvrables (par exemple, un dimanche ou un jour de congé), l'employé ne peut

réclamer sa rémunération que pour les jours ouvrables où il a effectivement été absent.

- (d) Les parties conviennent que les circonstances dans lesquelles l'employé prendra un congé de décès sont particulières à chaque employé. Sur demande, compte tenu des circonstances particulières, l'employeur (représenté par le Chef de division concerné) peut accorder un congé payé durant une période qui excède le nombre de jours et/ou d'une manière qui diffère des dispositions énoncées à l'article 16.03(a).

16.04 Congé pour comparution

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

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

contraindre des témoins de comparaître devant eux. L'employeur accepte de combler l'écart le cas échéant entre sa rémunération de témoin et le montant aurait touché s'il avait travaillé le jour où il a dû comparaître comme témoin. L'employé doit aviser l'employeur dès qu'il est convoqué comme témoin.

16.05 Fonctions de jury

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

16.06 Congé sans solde

- (a) Un employé peut bénéficier d'un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois, à condition d'en faire la demande par écrit à l'employeur au moins deux (2) mois à l'avance. Il peut être dérogé à cette exigence de délai lorsque des circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté de l'employé sont à l'origine de la demande de congé.**
- (b) Ce congé ne sera pas refusé sans raison.**
- (c) À la discrétion du gestionnaire supérieur, un congé peut être prolongé jusqu'à six (6) mois supplémentaires.**
- (d) Lorsqu'un employé a pris la totalité du congé sans solde prévu dans le présent article, il doit retourner**

au travail pendant douze (12) mois consécutifs avant d'être admissible à un autre congé sans solde. Tout congé annuel et/ou temps compensatoire accumulé doit être pris avant d'accorder un congé sans solde.

- (e) Un employé en congé sans solde de plus de deux (2) semaines peut continuer à bénéficier des avantages sociaux collectifs et/ou du régime de pension, à condition de payer sa part des primes et des cotisations et celle de l'employeur. Le choix de l'employé de maintenir ou de suspendre les avantages sociaux collectifs et/ou le régime de retraite pendant la durée du congé est irrévocable et obligatoire. Une option choisie ne peut être modifiée après le début du congé.**
- (f) L'employé n'a pas le droit de recevoir de service ouvrant droit à pension pour toute période de congé sans solde pour laquelle il n'a pas versé de cotisations au régime de retraite.**
- (g) L'employé qui revient d'un congé sans solde peut être réintégré dans le poste qu'il occupait un moment où le congé a commencé, à condition que ce poste soit disponible. Si le poste n'est pas disponible, l'employeur peut réintégrer l'employé dans un poste comparable pour lequel il est qualifié.**

16.07 Pendant qu'il est en congé sans traitement ou sous le coup d'une suspension, l'employé à temps plein et/ou temps partiel n'a pas le droit de prendre des congés payés.

16.08 Pendant une période donnée, l'employé à temps plein et/ou à temps partiel ne peut prendre plus d'une sorte de congé payé.

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

16.10 Congé payé pour obligations familiales

- (a) Aux fins de l'application du présent article, la famille se définit comme le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), les enfants à charge (y compris les enfants du conjoint), le père et la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents adoptifs) ou tout autre parent avec qui l'employé est dans une relation de soin qu'il réside ou non avec l'employé.
- (b) L'employeur accordera à un employé à temps plein ou à temps partiel un congé payé, dans les circonstances suivantes :
 - (i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille à charge qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou pour rencontrer les autorités scolaires ou des organismes d'adoption ;
 - (ii) pour prodiguer diguer des soins temporaires a un membre malade de la famille ;
 - (iii) pour prodiguer des soins temporaires a un membre malade de la famille ;
 - (iv) pour les besoins directement rattachés à la naissance de son enfant. Ce congé peut être divisé

en deux (2) périodes et être pris à des dates distinctes ;

(v) pour les besoins directement rattachés pour l'adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris à des dates distinctes pour prendre soin de l'enfant de l'employé s'il y a fermeture imprévue de l'école ou de la garderie ;

(vi) pour assister à des activités scolaires si le surveillant en a été informé le plus tôt possible ;

(vii) pour se rendre pour se rendre à un rendez-vous avec un représentant juridique ou para juridique ou un représentant financier si le surveillant en a été informé le plus tôt possible. **(viii) pour prendre part à un voyage à la recherche d'un logement lié à la réinstallation du conjoint ;**

(c) le nombre total de jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu du paragraphe (b) est inclus dans les congés payés prévus à l'article 16.10 **et ne dépassera pas sept (7) jours pour les temps pleins et quarante-deux (42) heures pour les temps partiels au cours d'une année financière.** L'employé peut se prévaloir de ces congés par tranches d'une heure.

16.11 Congé pour proche aidants et de compassion

(a) Un employé qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a-e), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans

solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

- (b) Le congé sans solde pour les prestations de compassion n'excédera pas vingt-six (26) semaines, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- (c) Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'a-e, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il en est avisé.
- (d) Si la demande de prestations de compassion de l'a-e, de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un employé est refusée l'article 16.11 cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé.
- (e) L'employé en congé accorde en vertu du présent article peut conserver sa couverture d'assurances collectives et/ou participer au régime de retraite condition de payer sa part des contributions ; l'**employeur** continuera alors de payer leur part des contributions.
- (f) L'employé n'accumulera aucun service ouvrant droit à la pension pour les périodes pendant lesquelles cette personne n'aura pas cotisé au régime de retraite.
- (g) Le congé accorde en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'emploi continu aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service »

aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

16.12 Congé de réinstallation

- (a) L'employé à temps plein ou à temps partiel qui est le conjoint d'une personne qui est réinstallée, affectée ou mutés dans un autre endroit géographique pour des raisons professionnelles peut avoir droit à un congé de réinstallation non payé pour une période maximale de douze (12) mois. Ce congé vise à l'aider dans sa transition a un autre poste du PFNP au nouvel endroit, sans interruption de service, à condition qu'il respecte les conditions d'admissibilités suivantes :
- (i) l'employé doit soumettre une demande écrite de congé de réinstallation a son gestionnaire au moins quatre (4) semaines l'avance ;
 - (ii) l'employé doit fournir à l'avance une confirmation écrite selon laquelle il renonce volontairement à ses droits liés à son poste d'attache à compter du premier (1^{er}) jour de son congé de réinstallation (permettant ainsi de doter immédiatement l'ancien poste en permanence) ;
 - (iii) l'employé doit fournir à l'avance une confirmation écrite selon laquelle il consent à ce que l'on présume qu'il a quitté volontairement son emploi auprès du PFNP à compter du premier (1^{er}) jour de son congé de réinstallation advenant qu'il n'obtienne pas un autre poste du PFNP pendant son congé ;

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

16.13 Congé pour les employés enceintes

L'employeur accordera à l'employé enceinte, par rendez-vous de routine, jusqu'à une demi-journée ($\frac{1}{2}$) (soit $3\frac{1}{3}$ ou 4 heures, selon les heures normales de travail de l'employé) de congé payé raisonnable aux fins des rendez-vous chez le médecin relatif à la grossesse. L'employé doit déployer des efforts raisonnables pour planifier ces rendez-vous de façon à s'absenter

le moins, possible de son travail. L'employé qui demande un congé en vertu de cette disposition doit informer son surveillant du rendez-vous dès que possible.

16.14 Congé personnel

- (a) Sous réserve des besoins opérationnels déterminés par l'employeur et d'un préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé obtient, chaque année financière, **trois (3) jours pour l'employé à temps plein et dix-huit (18) heures pour l'employé à temps partiel** pour des raisons personnelles.
- (b) Le congé sera prévu un moment qui convient tant à l'employé qu'à l'employeur. Ce dernier doit néanmoins faire tout en son pouvoir pour accorder le congé au moment demandé par l'employé.
- (c) L'employé peut prendre un congé personnel par tranche d'une heure.

16.15 Violence familiale

- (a) **Les parties reconnaissent que les employés peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que cela peut affecter leur présence au travail.**
- (b) **Sur demande, l'employé qui fait l'objet de violence familiale, ou qui est le parent ou le tuteur d'un enfant qui est victime de violence familiale, se voit accorder un congé payé pour victimes de violence familiale afin que l'employé puisse :**
 - (i) **Obtenir des soins et de l'appui pour elle-**

même/lui-même ou pour son enfant suite à une blessure physique ou psychologique, ou

- (ii) Faire appel à un organisme d'aide aux victimes de violence familiale, ou**
 - (iii) Obtenir des services de counseling, ou**
 - (iv) Déménager de façon temporaire ou permanente, ou**
 - (v) Obtenir de l'aide juridique ou policière ou pour se préparer en vue de procédures judiciaires (civiles ou pénales).**
- (c) Ce congé ne dépassera pas dix (10) jours de travail au moment jugé opportun par l'employé. Ce congé sera accordé une (1) fois par année financière.**
- (d) L'employeur peut, par écrit, et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, lui demander de fournir une documentation à l'appui du congé. L'employé ne doit pas fournir cette documentation que s'il est raisonnablement possible pour lui de l'obtenir et de le fournir.**
- (e) L'employeur convient qu'un employé ne sera pas sujet à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'il subit de la violence familiale.**
- (f) À la demande de l'employé, l'employeur s'engage, en collaboration avec eux, à développer un plan afin d'assurer sa sécurité en milieu de travail.**

- (g) **Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle, conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de la personne salariée. Aucune information ne sera conservée dans le dossier d'une personne salariée sans son autorisation écrite expresse de la personne salariée.**

ARTICLE 17 - PROCÉDURE DE RÉGLEMENT DES GRIEFS

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

17.02 La procédure de règlement des griefs permet aux employés, **au syndicat** et à l'employeur de présenter des plaintes officielles ou verbales. Les gestionnaires sont à la disposition de ceux qui veulent les consulter en privé pour discuter d'une plainte ou d'un grief. Avant qu'il ne présente un grief officiel, on encourage l'employé à en discuter verbalement avec le gestionnaire intéressé, soit en privé, soit, le cas échéant, en présence d'un représentant du **syndicat**. Dans ce cas, le délai prévu pour présenter un grief officiel peut être prolongé avec l'accord mutuel par écrit des parties qui précise le nouveau délai. Seul le gestionnaire des PSP, le gestionnaire national, Exploitation des dépanneurs, leurs délégués ou un gestionnaire de la Division des ressources humaines peuvent autoriser la prolongation des délais au nom de l'employeur. Si l'employé ou **le syndicat** n'est pas satisfait du résultat de ces discussions, il peut alors déposer un grief.

17.03 L'employeur désigne un cadre supérieur différent au premier et au deuxième palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé qui est assujéti à la procédure, du nom ou du titre de la personne ainsi désignée. Ces renseignements sont communiqués aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés à qui la procédure s'applique. Le troisième palier est celui du d'un vice-président supérieur ou de son délégué.

17.04 Sous réserve de la partie 2 : Griefs de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur au sujet de questions autres que celles qui proviennent du processus de classification, a droit de présenter un grief de la façon prescrite à l'article 17.09, compte tenu des réserves suivantes :

- (a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte particulière, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, cette procédure doit être suivie ; et
- (b) si le grief concerne l'interprétation ou l'exécution de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il n'a pas le droit de présenter un grief, à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'agent négociateur et de se faire représenter par lui.

17.05 Un employé ne peut déposer un grief relativement à une mesure, à une directive ou encore à un règlement sanctionné au nom du gouvernement du Canada et concernant la sureté ou la sécurité de l'État.

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

17.07 L'employé a le droit de se faire représenter par un délégué syndical à l'un ou l'autre des paliers de la procédure. Quant au stade des discussions officieuses (plaintes verbales) qu'à celui du grief présenté officiellement par écrit.

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

17.09 L'employé qui désire présenter un grief doit le faire :

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

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

représentant syndical.

17.10 L'employé doit présenter son grief au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour ouvrable qui suit la date où il est notifié, verbalement ou par écrit, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief, ou à la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.

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

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

17.13 L'employeur répond normalement au grief d'un employé, au premier et au deuxième palier de la procédure, dans les quinze (15) jours ouvrables qui suivent la date de présentation du grief au palier en question, et dans les vingt-cinq (25) jours ouvrables suivant la date de présentation s'il s'agit du dernier palier de la procédure.

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

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

17.16 L'employé ou le **syndicat** peut, par avis écrit, adresser à l'officier désigné pour recevoir son grief et y répondre, renoncer à son grief à quelque moment que ce soit au cours de la procédure.

17.17 L'employé ou le **syndicat** qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief à moins que, selon l'employeur, il lui ait été impossible de respecter les délais prescrits.

17.18 Dans les cas où un employé a présenté un grief à l'un ou l'autre des paliers de la procédure, y compris le dernier, en ce qui concerne une mesure disciplinaire entraînant un congédiement, une suspension ou une sanction pécuniaire et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il peut le présenter à l'arbitrage aux termes des dispositions du Règlement et de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

17.19 Lorsque le grief que l'employé veut soumettre à l'arbitrage se rattache à l'interprétation ou à l'exécution, concernant sa personne, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'agent négociateur de l'unité de négociation à laquelle la convention collective ou la décision arbitrale s'applique signifie de la façon prescrite :

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

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

politique sur la prévention du harcèlement de l'employeur.

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

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

ARTICLE 18 - PRÉVENTION DU HARCÈLEMENT ET DE LA VIOLENCE

18.01

- (a) Les parties reconnaissent que l'employeur dispose d'une politique et de lignes directrices sur la prévention du harcèlement **et la violence au travail** qui donnent à ses employés le droit de présenter un grief ou une plainte de harcèlement pour des problèmes de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir, tel qu'il est défini dans la politique. Cette politique protège les droits des employés de travailler dans un milieu exempt de harcèlement **et de violence** tel qu'il est défini dans la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et confirme que le harcèlement **et la violence ne sont pas toléré** dans le milieu de travail.
- (b) À titre d'information, la politique définit présentement le harcèlement **et violence** comme étant « **tout acte, comportement ou propos, notamment de nature**

sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autres blessures ou malade, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propose réglementaire » (Code canadien du travail, partie II, para 122(1)).

- (c) À la demande d'un plaignant ou d'un mis en cause dans une plainte de harcèlement, et sous réserve des exigences de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels* et le *Code canadien du travail*, partie II, l'employeur fournira au plaignant et/ou au mis en cause une copie officielle du rapport d'enquête sur la plainte de harcèlement.
- (d) L'employeur et le syndicat conviennent que cet article ne crée aucun droit autre que ceux établis dans la politique de l'employeur et que les dispositions de la politique et des lignes directrices de l'employeur sur la prévention du harcèlement **et de la violence en milieu de travail**, ne font pas partie de cette convention collective. L'employeur confirme son intention de conserver une politique sur la prévention du harcèlement **et de la violence en milieu de travail** et de consulter l'UEDN au sujet de toute modification apportée à la politique. Une copie de la politique révisée sera transmise à l'agent négociateur **et à l'UEDN**.

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

ARTICLE 19 - RENVOI ET SUSPENSION

19.01 Abandon de poste

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

19.02 Suspension et renvoi

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

19.03 Grief relatif à une suspension ou à un renvoi

Toutes les suspensions, les licenciements et tous les renvois peuvent donner lieu à un grief officiel en vertu de la présente convention. L'employeur envoie un exemplaire de l'avis de renvoi à l'agent négociateur dans les cinq (5) jours suivant la prise de décision. Toute mesure disciplinaire qui sera sous forme de réprimande écrite, de suspension ou de congédiement fera l'objet d'un écrit qui doit énoncer :

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

19.04

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

19.05

- (a) L'employé continue de travailler pendant que l'employeur enquête sur les allégations d'inconduite potentielle et examine le dossier de l'employé visé.
- (b) L'employeur ou la personne mandatée peut muter l'employé à un autre lieu de travail ou le suspendre avec paie en attendant la conclusion du dossier. Nonobstant ce qui précède, s'il s'agit d'une allégation jugée sérieuse par l'employeur (par ex, un acte criminel, ou harcèlement sexuel, etc.), la suspension sera sans salaire.

- (c) Si les allégations sont jugées injustifiées, l'employé est immédiatement réintégré dans ses fonctions et, si la suspension a été faite sans paie, son salaire lui est versé rétroactivement à compter de la date de la suspension.

19.06 Toute mesure disciplinaire versée au dossier de l'employé est retirée après dix-huit (18) mois de sa date d'émission et ne peut alors être invoquée dans l'imposition de mesures disciplinaires subséquentes, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été prise pour une inconduite semblable pendant cette période.

19.07 Les mesures disciplinaires liées au harcèlement et/ou la violence versée au dossier de l'employé seront retirées après vingt (20) mois de leur date d'imposition et ne peuvent alors être invoquées dans l'imposition de mesures disciplinaires subséquentes, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été prise pour une inconduite semblable pendant cette période.

ARTICLE 20 - RÉMUNÉRATION

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

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

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

20.03

- (a) Lorsque l'employé est tenu, par écrit, par l'employeur d'effectuer temporairement les fonctions d'une classification plus élevée à l'intérieur de l'unité de négociation pendant un (1) jour ouvrable ou plus, il est rémunéré comme s'il avait été nommé au poste de cette classification plus élevée pendant la période en question à partir du premier jour ;
- (b) Lorsque l'employé est tenu, par écrit, par l'employeur d'effectuer temporairement les fonctions d'une classification plus élevée à l'extérieur de l'unité de négociation pendant un (1) jour ouvrable ou plus, il recevra, à partir de la première journée dans ce poste, une prime de vingt pourcent (20 %) en plus de son taux horaire normal ;
- (c) lorsque l'employeur prévoit assigner temporairement un employé des fonctions d'un poste d'un niveau supérieur conformément aux articles 20.03(a) ou 20.03(b) pendant une période de plus de trois (3) mois, il procédera à l'assignation temporaire selon les dispositions de l'article 13.05 ; toutefois, il accordera d'abord la priorité aux employés de l'entité en question, à condition que ceux-ci aient l'expérience, les aptitudes, les compétences et les habiletés nécessaires.

20.04 Les employés seront payés tous les deux jeudis.

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

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

20.07 La rémunération des employés sera le plus élevé de :

- (a) le taux de traitement applicable à leur emploi selon l'annexe A de la convention; et
- (b) le salaire minimum le plus élevé, soit celui établi par le gouvernement fédéral ou celui établi par le gouvernement provincial.

20.08 Création d'un nouveau poste

- (a) Lorsque, au sein de l'unité de négociation, on crée un poste dont les fonctions et le taux de rémunération diffèrent de ceux des postes existants, l'employeur en informe promptement l'agent négociateur. L'emploi est évalué selon le programme d'évaluation des emplois de **l'employeur** par le comité d'évaluation des emplois. Il est à noter qu'un représentant des employés fait partie dudit comité. Le taux de rémunération de l'emploi est conforme au niveau de rémunération de l'annexe A. Si l'emploi fait l'objet de changements significatifs, il doit être réévalué par le comité d'évaluation des emplois.
- (b) Si le poste d'un employé est réévalué à un niveau supérieur, il sera placé à l'échelon de ce niveau qui

représente au moins cinq pourcent (5%) d'augmentation ou au dernier échelon de ce niveau si l'augmentation représente moins de cinq pourcent (5%)

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

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

ARTICLE 21 - CONSULTATION

21.01 L'employeur et l'agent négociateur reconnaissent que la consultation et la communication sur les questions d'intérêt commun, qui ne font pas partie de la convention collective, doivent favoriser des relations constructives et harmonieuses entre l'employeur et le syndicat. À cette fin, au moins la moitié des membres du comité des relations employeur-employés et du comité de santé et sécurité seront des représentants syndicaux. Il est entendu que ces consultations ne constitueront pas des négociations des conditions existantes dans la convention collective.

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

- (a) Assurance-vie collective

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

21.03 L'employeur convient que les avantages mentionnés à l'article 21.02 ne sont pas diminués par suite de la signature de la présente convention.

21.04

- (a) Tous les sujets d'intérêt commun font l'objet; de consultations lors des rencontres du comité des relations employeur-employés (**CREE**) au niveau du **PFNP** de la **BFC Bagotville**. Ces rencontres doivent avoir lieu pendant les heures de travail des représentants syndicaux. Au minimum, quatre (4) réunions par année devront avoir lieu.
- (b) Les rapports des rencontres du **CREE** seront rédigés dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la date de la rencontre. Une copie du rapport signée par les membres du **CREE** sera distribuée aux membres du **CREE** et affichée sur tous les tableaux d'affichage dans chacune des entités.

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

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

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

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

ARTICLE 22 - TABLEAUX D’AFFICHAGE

22.01 L'employeur convient d'installer des tableaux d'affichage afin que **le syndicat** puisse y placer des avis destinés aux membres du syndicat.

22.02 Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'approbation de l'employeur pour afficher des notes concernant les réunions convoquées par **le syndicat**, les noms des représentants syndicaux, ainsi que les activités sociales et récréatives et les cours de formation. Tout autre affichage devra être approuvé au préalable par l'employeur ou son délégué.

ARTICLE 23 - SALLE DE REPOS

23.01 L'employeur convient de fournir des salles de repos convenables aux employés. Ces derniers collaborent avec l'employeur pour garder les salles de repos propres et en bon ordre en autant que les salles de repos ne sont utilisées que par les employés eux-mêmes sinon la responsabilité de l'entretien des salles de repos sera la responsabilité de l'employeur.

ARTICLE 24 - ÉNONCÉ DES FONCTIONS ET INFORMATION

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

24.02 Le syndicat ainsi que les employés seront informés lorsqu'il y a un changement dans un exposé de fonctions ou une reclassification.

24.03 S'il le demande par écrit, l'employé peut consulter son dossier personnel. Sur demande, une copie des documents sera remise à l'employé.

24.04 Information fournie au syndicat

Le gestionnaire des ressources humaines convient de remettre mensuellement au **Local** les noms, la classification, le lieu de travail et la date d'embauche de tous les employés syndiqués embauchés au cours du dernier mois.

24.05

(a) L'employeur et le syndicat s'engagent à imprimer la convention collective de façon alternative. **L'employeur** s'engage à imprimer la présente convention collective et ce dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la signature de la convention collective. L'employeur accepte de remettre à chaque employé et à tout nouvel employé un exemplaire **électronique ou imprimé** de la convention collective dans la langue officielle de son choix.

(b) **Les employés de l'unité de négociation auront accès**

à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé recevra, sur demande, un exemplaire de la convention collective.

24.06 L'employeur dispose d'une politique sur l'examen du rendement. Le rendement de chaque employé doit faire l'objet d'un examen au moins annuellement. Une copie de cet examen sera versée au dossier de l'employé.

ARTICLE 25 - UNIFORMES

25.01

- (a) L'employeur fournira gratuitement les uniformes dont il exige le port par les employés.
- (b) Lorsque l'employeur détermine que l'uniforme que doit porter l'employé nécessite un nettoyage à sec, l'employeur paie les frais du nettoyage, selon les modalités qu'il a établies relativement à une fréquence raisonnable et à l'endroit où sera effectué ledit nettoyage.
- (c) Si des uniformes sont achetés et que le choix se porte sur un haut ou un autre vêtement qui est porté directement sur la peau, cet uniforme sera neuf lorsqu'il est remis à l'employé.
- (d) L'employeur s'engage à avoir et à appliquer une politique concernant l'achat des uniformes et des espadrilles des moniteurs de conditionnement physique.

25.02

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

- (b) **Lorsqu'un employé de l'aréna de la BFC Bagotville est tenu de porter deux types de chaussure de sécurité (une paire pour le travail dans les températures froides et une paire pour le travail dans les températures chaudes) tel qu'il en a été déterminé par le comité local de santé et de sécurité au travail de l'employeur, une fois par année et sur la présentation d'une facture d'achat, il recevra une allocation maximale de deux cent (200 \$), plus les taxes applicables, pour chacune des deux types de chaussure de sécurité. Si l'employé n'a pas utilisé cette allocation durant une année donnée, celle-ci pourra être ajoutée à celle de l'année suivante ; dans ce cas, sur la présentation d'une facture d'achat, l'employé recevra une allocation maximale de trois cents (300 \$), plus les taxes applicables, pour chacune des deux types de chaussure de sécurité.**

25.03 L'employeur respecte et applique la directive de BNP sur les voyages d'affaires.

ARTICLE 26 - RECOUVREMENT

26.01 L'employé à qui l'on assignera l'entière responsabilité et le contrôle unique de biens des fonds non publics, marchandises ou espèces, sera tenu de rembourser l'employeur tout manquant constaté pendant qu'il en avait la responsabilité et le contrôle.

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

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

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

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

ARTICLE 27 - CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

27.01 Définition

- (a) « Changement technologique/organisationnel » est défini comme un changement technologique substantiel apporté au processus, à l'équipement et

aux méthodes de fonctionnement organisationnel qui diffère considérablement de ceux précédemment utilisés par l'employeur.

27.02 Préavis

- (a) L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour fournir au syndicat un préavis d'au moins trois (3) mois de tout changement technologique touchant les employés de l'unité de négociation.**
- (b) Si l'employeur prévoit qu'un changement technologique/organisationnel entraînera la mise à pied d'employés de l'unité de négociation, l'employeur en avisera le syndicat à l'avance, dans la mesure du possible et conformément aux dispositions relatives à la mise à pied contenues à l'article 13 – Ancienneté.**
- (c) Une fois l'avis ci-dessus fourni, l'employeur discutera de la nature des changements, du nombre approximatif d'employés susceptibles d'être touchés par le changement technologique/organisationnel pouvant avoir sur les conditions de travail et les conditions d'emploi des autres employés.**
- (d) L'employeur fournira la formation nécessaire requise par l'introduction de la nouvelle technologie à l'employé concerné qui reste dans la classification.**
- (e) L'employeur s'engage à rechercher des opportunités de formation raisonnables, qui peuvent être utilisés pour déplacer tout employé concerné à un poste différent au sein de l'unité de négociation,**

là où il existe un besoin d'employés.

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

ARTICLE 28 - TÉLÉTRAVAIL

28.01 Définitions

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

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

28.03 Les exigences en matière d'équipement et de réseau électronique pour tout arrangement de télétravail seront déterminées au cas par cas et une entente sera conclue entre

l'employeur et l'employé avant d'entreprendre toute situation de télétravail. Dans le cadre des dispositions du présent article, l'employeur fournira l'équipement nécessaire à l'employé pour effectuer son travail dans le Lieu de télétravail.

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

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

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

- (a) l'employé travaillera toutes les heures de travail prévu comme convenu dans son accord ;**
- (b) il sera réévalué périodiquement pour déterminer si un ajustement ou un arrangement différent est nécessaire ou approprié ;**
- (c) il peut être résilié à tout moment par l'employeur ou l'employé moyennant un préavis de quinze jours (15) à un (1) mois ;**
- (d) l'employeur et l'employé doivent signer une entente décrivant les conditions relatives à l'arrangement de télétravail applicable.**

ARTICLE 29 - INDEMNITÉS DE DÉPART

29.01 À l'exception des employés temporaires, les employés renvoyés par l'employeur pour des motifs administratifs indépendants de la volonté de l'employé, ont droit à l'indemnité de départ et à un préavis ou à une indemnité de préavis. Les facteurs considérés comme indépendants de la volonté de l'employé sont les suivants :

- (a) la fermeture permanente d'un établissement ;
- (b) la réduction du personnel
- (c) la réorganisation ;
- (d) la fermeture permanente de la Base.

29.02 Les allocations d'indemnité de départ de l'employé à temps plein et à temps partiel sont de deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-huit (28) semaines.

29.03 Préavis ou admissibilité à l'indemnité de préavis

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

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

29.04

- (a) L'employé à temps plein ou à temps partiel qui compte dix (10) ans ou plus de service à temps plein ou temps partiel au sein du PFNP et dont l'emploi prend fin en raison d'incapacité médicale ou de son décès touche

une indemnité de départ correspondant la moitié ($\frac{1}{2}$) d'une semaine de rémunération hebdomadaire moyenne pour chaque année complète de service continu, jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines de rémunération.

- (b) Aux fins du présent article seulement, l'employé dont l'emploi prend fin en raison d'incapacité médicale est défini comme étant un employé licencié par l'employeur pour incapacité médicale.
- (c) En cas de décès, l'indemnité de départ est versée à la succession de l'employé.

29.05

- (a) L'employé à temps plein ou à temps partiel qui était dans l'unité de négociation le 14 mai 2013 et qui comptait huit (8) ans ou plus de service à temps plein ou à temps partiel au sein du PFNP à cette même date et dont l'emploi prend fin en raison de son départ à la retraite ou qui met fin à son emploi pour des raisons d'incapacité médicale touche une indemnité de départ correspondant à la moitié ($\frac{1}{2}$) d'une semaine de rémunération hebdomadaire moyenne pour chaque année complète de service continu en date du 14 mai 2013, jusqu'à concurrence de quinze (15) semaines de rémunération.
- (b) Aux fins du présent article seulement, on considère que l'employé a pris sa retraite s'il met volontairement fin à son emploi et qu'il touche des prestations de retraite de **l'employeur** dès le premier mois suivant immédiatement la fin de son emploi.
- (c) Également aux fins du présent article, l'employé qui met fin à son emploi en raison d'incapacité médicale est

défini comme étant un employé dont les prestations d'assurance invalidité de longue durée ont été prolongées et qui met fin à son emploi uniquement pour des raisons d'incapacité médicale. Dans ce dernier cas, l'employé doit produire un certificat médical, à la satisfaction de l'employeur, confirmant la nécessité de mettre fin à son emploi pour des raisons d'incapacité médicale.

ARTICLE 30 - GÉNÉRALITÉS

30.01 Textes officiels

- (a) La version anglaise et la version française de la présente convention sont toutes deux officielles. En cas de disparité, le document en français sera utilisé.
- (b) L'employeur fournira une version anglaise de la convention collective à ceux qui en font la demande.

30.02 Formation

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

ARTICLE 31 - DURÉE DE LA CONVENTION

31.01 À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date à laquelle elles ont été ratifiées par les parties.

31.02 La présente convention collective expire le 30 novembre **2025**

31.03 La présente convention continuera de demeurer en vigueur jusqu'à la **ratification** de la nouvelle convention.

Signé ce 31 jour du mois de Août, 2024

**PERSONNEL DES FONDS
NON PUBLICS
FORCES CANADIENNES
(BASE DE VALCARTIER)**



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

**ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA
SECTION LOCAL 10580**



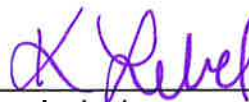
Yvon Barrière
Vice-président exécutif région du
Québec



Kassandra Shushack
Négociatrice, Agente supérieure des
relations de travail



Natalie Rainville
Négociatrice, Alliance de la fonction
publique du Canada



Karine Lebel
Membre du comité de négociation



Sylvie Sheink
Membre du comité de négociation

ANNEXE A – GRILLES SALARIALES

1-Déc-22	Début	12 MOS	24 MOS	36 MOS	48 MOS	60 MOS	72 MOS
1	\$17.66	\$18.19	\$18.72	\$19.25	\$19.79	\$20.32	\$20.85
2	\$17.84	\$18.37	\$18.92	\$19.45	\$19.98	\$20.52	\$21.05
3	\$18.01	\$18.55	\$19.10	\$19.64	\$20.18	\$20.72	\$21.26
4	\$18.19	\$18.75	\$19.29	\$19.84	\$20.38	\$20.93	\$21.47
5	\$18.38	\$18.94	\$19.49	\$20.04	\$20.59	\$21.13	\$21.68
6	\$18.57	\$19.12	\$19.68	\$20.49	\$21.45	\$22.62	\$25.07
7	\$18.75	\$19.42	\$20.77	\$22.60	\$23.68	\$24.89	\$27.63
8	\$19.49	\$20.79	\$21.98	\$24.86	\$25.91	\$27.29	\$30.30

1-Déc-23	Début	12 MOS	24 MOS	36 MOS	48 MOS	60 MOS	72 MOS
1	\$18.51	\$19.07	\$19.62	\$20.18	\$20.74	\$21.29	\$21.85
2	\$18.70	\$19.26	\$19.82	\$20.38	\$20.94	\$21.50	\$22.06
3	\$18.88	\$19.45	\$20.01	\$20.58	\$21.15	\$21.71	\$22.28
4	\$19.07	\$19.65	\$20.21	\$20.79	\$21.36	\$21.94	\$22.50
5	\$19.27	\$19.85	\$20.42	\$21.00	\$21.58	\$22.15	\$22.73
6	\$19.46	\$20.04	\$20.62	\$21.47	\$22.48	\$23.70	\$26.27
7	\$19.65	\$20.36	\$21.77	\$23.68	\$24.82	\$26.08	\$28.95
8	\$20.42	\$21.79	\$23.04	\$26.05	\$27.15	\$28.60	\$31.75

1-Apr-24	Début	12 MOS	24 MOS	36 MOS	48 MOS	60 MOS	72 MOS
1	\$19.07	\$19.64	\$20.22	\$20.79	\$21.36	\$21.93	\$22.51
2	\$19.27	\$19.84	\$20.42	\$21.00	\$21.57	\$22.15	\$22.72
3	\$19.45	\$20.03	\$20.62	\$21.20	\$21.79	\$22.37	\$22.95
4	\$19.64	\$20.24	\$20.82	\$21.42	\$22.00	\$22.60	\$23.18
5	\$19.85	\$20.45	\$21.04	\$21.64	\$22.23	\$22.82	\$23.41
6	\$20.04	\$20.64	\$21.25	\$22.12	\$23.16	\$24.42	\$27.07
7	\$20.24	\$20.97	\$22.43	\$24.40	\$25.57	\$26.87	\$29.83
8	\$21.04	\$22.45	\$23.73	\$26.84	\$27.97	\$29.46	\$32.71

ANNEXE B – NOTES POUR LA STRUCTURE SALARIALE

- A. Sous réserve de la ratification de l'entente par le syndicat et l'employeur, à compter du 1^{er} décembre 2022, la grille salariale appropriées ci-dessus sera mise en application. Les employés en poste à la date de la ratification seront placés dans la grille salariale au même échelon que dans la grille salariale actuelle.
- B. À compter du 1^{er} décembre 2023, la grille salariale appropriée ci-dessus sera mise en application.
- C. À compter du 1^{er} avril 2024, la grille salariale appropriée ci-dessus sera mise en application.
- D. Tout employé dont le taux de rémunération excède l'échelon le plus élevé ne verra pas son taux actuel réduit, mais conservera ce taux de rémunération jusqu'à ce que l'échelon le plus élevé de l'échelle salariale de son emploi excède son taux de rémunération ; à ce moment, son taux de rémunération passera au taux le plus rapproché de l'échelle.
- E. **Tous les membres de l'unité de négociation qui travaillent pour l'employeur à la date de ratification de la présente entente et les anciennes personnes salariées qui ont cessé de travailler pour l'employeur après le 1 décembre 2022 pour l'une des raison suivantes : (i) départ pour la retraite; (ii) cessation d'emploi (sans faute de l'employé); (iii) transfert d'une ou un militaire membre de la famille à un autre installation militaire ou (iv) décès (dans ce cas, l'indemnité sera versée à la succession) recevront la totalité du salaire rétroactif jusqu'au 25 juin 2024.**

F. Ajustement du salaire minimum

Si le salaire provincial ou fédéral augmente après le 1 avril 2024, les conditions suivantes s'appliqueront :

- 1) Si le salaire minimum augmente à la même date que l'entrée en vigueur d'une des grilles négociées, celle-ci restera la grille en vigueur à cette date. Toutefois, les taux de rémunération seront fixés au taux supérieur entre le taux négocié et le taux déterminé par la formule d'ajustement du salaire minimum ci-dessous.
- 2) Si le salaire minimum augmente à une date qui ne correspond pas à la mise en œuvre d'une grille négociée, la prochaine grille négociée entrera en vigueur le jour ou le salaire minimum augmentera. Toutefois, les taux de rémunération seront fixés au taux le plus élevé entre le taux négocié et le taux déterminé par la formule d'ajustement du salaire minimum ci-dessous.
- 3) Si le salaire minimum augmente après la mise en œuvre de la dernière grille de la convention, les taux de rémunération seront premièrement fixés au plus élevé entre les taux de rémunération actuels et ceux déterminées par la formule d'ajustement du salaire minimum ci-dessous. Dans ce cas, la prochaine grille négociée, une fois ratifiée, entrera en vigueur le jour de l'augmentation du salaire minimum. Toutefois, seuls les employés en poste le jour de la ratification de la nouvelle convention auront droit à un ajustement salarial rétroactif.

Formule d'ajustement du salaire minimum

Date de l'augmentation du salaire minimum	DÉBUT	12 MOIS	24 MOIS	36 MOIS	48 MOIS	60 MOIS	72 MOIS
Ech1	Salaire Min.	Ech1 début+ 3%	Ech1 début+ 6%	Ech1 début+ 9%	Ech1 début+ 2%	Ech1 début+ 5%	Ech1 début+ 8%
Ech2	Ech1 début+ 1%	Ech2 début+ 3%	Ech2 début+ 6%	Ech2 début+ 9%	Ech2 début+ 2%	Ech2 début+ 5%	Ech2 début+ 8%
Ech3	Ech2 début+ 1%	Ech3 début+ 3%	Ech3 début+ 6%	Ech3 début+ 9%	Ech3 début+ 2%	Ech3 début+ 5%	Ech3 début+ 8%
Ech4	Ech3 début+ 1%	Ech3 12M+1 %	Ech3 24M+1 %	Ech3 36M+1 %	Ech3 48M+1 %	Ech3 60M+1 %	Ech3 72M+1 %
Ech5	Ech4 début+ 1%	Ech4 12M+1 %	Ech4 24M+1 %	Ech4 36M+1 %	Ech4 48M+1 %	Ech4 60M+1 %	Ech4 72M+1 %
Ech6	Ech5 début+ 1%	Ech5 12M+1 %	Ech5 24M+1 %	Ech5 36M+1 %	Ech5 48M+1 %	Ech5 60M+1 %	Ech5 72M+1 %
Ech7	Ech6 début+ 1%	Ech6 12M+1 %	Ech6 24M+1 %	Ech6 36M+1 %	Ech6 48M+1 %	Ech6 60M+1 %	Ech6 72M+1 %
Ech8	Ech7 début+ 1%	Ech7 12M+1 %	Ech7 24M+1 %	Ech7 36M+1 %	Ech7 48M+1 %	Ech7 60M+1 %	Ech7 72M+1 %

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

H. L'entente expira le **30 novembre 2025**.

LETTRE D'ENTENTE #1

CONCESSIONS

L'employeur, le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes, BFC Bagotville, n'a aucun plan visant la fermeture d'entités des FNP ou l'élimination de postes des FNP au sein de l'unité de négociation en raison de l'exécution d'un contrat de concession en sous-traitance. Si l'employeur détermine qu'une telle réorganisation est nécessaire durant le terme de cette convention et qu'elle engendre l'élimination de postes occupés par des employés au sein de l'unité de négociation, l'employeur convient de rencontrer le syndicat local afin de discuter des options relatives aux emplois des employés touchés. Cette rencontre aura lieu le plus tôt possible avant que les postes soient éliminés et dans la mesure du possible et selon les restrictions opérationnelles, cette rencontre aura lieu au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant que les postes soient éliminés. Cette entente n'annule aucune disposition de l'article 5 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #2

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

Sauf en cas d'urgence ou dans des circonstances où des postes au sein de l'unité de négociation sont vacants et/ou qu'aucun employé de l'unité de négociation n'est disponible et qualifié pour faire le travail, les employés des FNP qui ne font pas partie de l'unité de négociation n'exécuteront pas les tâches qui sont normalement accomplies par des employés de l'unité de négociation, à moins que ceux-ci ne remplacent les employés de l'unité de négociation durant leurs pauses. Cette entente n'empêche pas l'employeur d'utiliser les employés occasionnels

pour exécuter des tâches qui sont normalement accomplies par des employés de l'unité de négociation, pourvu que ceci ne réduise pas le nombre de postes au sein de l'unité de négociation ou les heures de travail des employés de l'unité de négociation. De plus, cette entente n'annule, ne modifie et ne réduit aucune disposition de l'article 5 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE #3

LES ACTIVITÉS SPÉCIALES

Avec l'approbation des gestionnaires des entités concernées, l'employé intéressé et qualifié pourra travailler dans un poste autre que son poste d'attache pour aider lors d'activités spéciales (par exemple le souper de homard, le souper de la Saint-Valentin, les inventaires, les réceptions privées qui ne sont pas financées par le comité du Mess ou l'entité concernée comme des mariages et des baptêmes) pour autant que ceci ne cause pas de conflit avec son horaire de travail existant. Dans cette circonstance, l'employé touchera le taux de rémunération normal du poste qu'il occupe lors de l'activité spéciale pour les heures qu'il aura travaillées dans le cadre de cette activité spéciale. On tiendra compte de cette rémunération dans le calcul des cotisations syndicales, mais elle ne sera pas incluse dans les gains ouvrant droit à la pension, dans le calcul des avantages sociaux, ni dans le calcul de la rémunération moyenne hebdomadaire. Les heures travaillées pour les activités spéciales ne seront pas considérées comme des heures supplémentaires, ne seront pas incluses dans la moyenne des heures normales de travail ni dans le calcul des heures supplémentaires et ne modifieront pas le statut d'emploi de l'employé. L'employé n'aura aucune ancienneté lorsqu'il travaillera lors d'activités spéciales.

LETTRE D'ENTENTE #4

LE CUMUL D'EMPLOIS

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

LETTRE D'ENTENTE #5

LES RÉÉVALUATIONS OU RECLASSIFICATIONS

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

circonstances où les tâches ou les responsabilités d'un employé ont changé graduellement avec le temps.

LETTRE D'ENTENTE #6

SANTÉ PSYCHOLOGIQUE ET MIEUX-ÊTRE EN MILIEU DE TRAVAIL

Lors de la négociation du renouvellement de la présente convention collective, les parties ont convenu de l'importance de la santé psychologique et du mieux-être en milieu de travail. L'employeur travaille présentement au développement d'une stratégie nationale afin d'adresser cette question. Les parties à la présente s'engagent à discuter de cette stratégie lors de la prochaine réunion du comité national des relations employés/employeur.

LETTRE D'ENTENTE #7

TRANSITION À LA RETRAITE

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

LETTRE D'ENTENTE #8

FORMATION À LA RETRAITE

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

d'employés qui en ont fait la demande.

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

LETTRE D'ENTENTE #9

HORAIRES PSP

La gestion PSP s'engage à ce que les horaires de travail comprennent deux (2) jours de repos consécutif pour chaque employé après cinq (5) jours de travail consécutif, et ce selon les besoins opérationnels. Toutefois, un employé peut informer son employeur par écrit qu'il renonce à un horaire ayant deux (2) jours de congé consécutifs.

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE #10

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

- 1) Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'accord conclu entre l'employeur et le syndicat à l'égard des employé-e-s des unités de négociation représentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
- 2) L'employeur s'engage à consulter le syndicat sur la mise en œuvre d'une classification nationale des emplois unique pour tous les emplois, dans le but de négocier des taux de rémunération révisés dans les prochaines conventions collectives. Les sujets de consultation sont les suivants :

- a. l'examen de l'application actuelle de l'outil d'évaluation des emplois et la résolution des anomalies;
 - b. la mise en œuvre de la résolution des anomalies;
 - c. les mises à jour nécessaires, le cas échéant, des outils d'évaluation des emplois actuels;
 - d. les bornes des niveaux;
 - e. le plan de mise en œuvre proposé pour l'outil d'évaluation des emplois.
- 3) L'employeur entamera le processus de consultation avec le syndicat dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature du présent protocole d'entente.
- 4) L'employeur conserve tous les droits relatifs à l'évaluation de tous les emplois et postes dans le cadre de son plan d'évaluation des emplois.
- 5) Les parties reconnaissent que la mise en œuvre d'un système de classification national des emplois peut donner lieu à des plaintes en matière de classification. La procédure suivante s'applique aux plaintes relatives à l'évaluation des emplois découlant de la mise en œuvre initiale du système de classification national des emplois :
- a. Toutes les plaintes relatives à l'évaluation des emplois doivent être déposées par les personnes salariées dans un délai de 30 jours à compter de la notification du classement dans le système. Lorsqu'il y a plus d'une plainte pour un même poste, les plaintes sont regroupées en une seule ;
 - b. La plainte sera examinée par un comité patronal-syndical dans un délai de 30 jours;

- c. Le comité sera composé d'un représentant national de l'UEDN et d'un représentant de l'employeur;
- d. Le comité fera une recommandation sur la suite à donner à la plainte à un expert en évaluation des emplois, reconnu comme tel par le syndicat et l'employeur, qui rendra une décision;
- e. La décision de l'expert en évaluation des emplois est sans appel.