



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

**MEMORANDUM OF SETTLEMENT TO RESOLVE
COLLECTIVE BARGAINING OUTSTANDING ISSUES**

**PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (PSAC)
AND ITS UNITS:**

NPF NDHQ OTTAWA – ADMINISTRATIVE SUPPORT AND OPERATIONAL

NPF BAGOTVILLE – ADMINISTRATIVE SUPPORT AND OPERATIONAL

NPF MONTREAL & ST-JEAN – OPERATIONAL

NPF VALCARTIER – ADMINISTRATIVE SUPPORT AND OPERATIONAL

NPF KINGSTON – OPERATIONAL

NPF PETAWAWA – ADMINISTRATIVE SUPPORT AND OPERATIONAL



Files: 2122-96.01-3
2122-96.04-3
2122-96.05-3
2122-96.09-3
2122-96.10-3
2122-96.12-3

April 14, 2024

TO: ALL MEMBERS OF THE PSAC-UNDE UNITS EMPLOYED BY STAFF OF NON-PUBLIC FUNDS AT CANDIAN FORCES BASES AND FACILITIES CURRENTLY ON LEGAL STRIKE

RE: MEMORANDUM OF SETTLEMENT TO RESOLVE COLLECTIVE BARGAINING OUTSTANDING ISSUES

On April 12, 2024, PSAC reached a Memorandum of Settlement to resolve outstanding collective bargaining issues with the Staff of the Non-Public Funds and to return striking members to the workplace. If ratified, the duration of the Collective Agreements will be three years (2022 to 2025).

Changes that would amend the Collective Agreements are summarized below and outlined in the attachments of the Ratification Kit.

These changes are subject to your ratification.

HIGHLIGHTS OF THE PROPOSED CHANGES COMMON TO ALL UNITS

1. ECONOMIC INCREASES, PAYNOTES, AND ALLOWANCES

Effective	Breakdown of economic increase	Total economic increase
2022	<ul style="list-style-type: none"> increase to rates of pay: 3.5% wage adjustment: 2.5% 	6%
2023	<ul style="list-style-type: none"> increase to rates of pay: 3.0% wage adjustment: 1.75% 	4.75%
2024	<ul style="list-style-type: none"> increase to rates of pay: 2.0% wage adjustment: 1.0% 	3%

Here is the effect of the cumulative wage increase on an average salary of \$42,500:

	2022	2022*	2023	2023**	2024	2024***
Individual wage Increase	3.50%	2.50%	3.00%	1.75%	2.00%	1.00%
Cumulative wage increase (compounded)	3.5%	6.1%	9.3%	11.2%	13.4%	14.5%
Average increase (\$)	\$1,488	\$2,587	\$3,940	\$4,752	\$5,698	\$6,180
Salary	\$43,988	\$45,087	\$46,440	\$47,252	\$48,198	\$48,680

A compounded 14.5% wage increase would add \$6,180 to the average salary by the end of 2024.

** The 6.0% increase in 2022 is made up of a 3.5% general economic increase as well as an additional 2.5% wage adjustment that compounds the economic increase.*

*** The 4.75% increase in 2023 is made up of a 3% general economic increase as well as an additional 1.75% wage adjustment that compounds the economic increase.*

**** The 3.0% increase in 2024 is made up of a 2% general economic increase as well as an additional 1.0% wage adjustment that compounds the economic increase.*

RETROACTIVITY

The Employer will pay retroactive wages for all current employees and former employees who ceased working for the employer after expiry of the expired collective agreements due to retirement, death, no fault termination or the posting of a military family member to another military facility.

MEAL REIMBURSEMENT

Overtime meal reimbursement increased from \$13.00 to \$20.00.

PAYNOTE CHANGES

Removal of \$0.30 cap, where existing (Ottawa and Petawawa), to the Delta Formula

2. CLASSIFICATION

NATIONAL JOB CLASSIFICATION SYSTEM

Memorandum of Agreement with a commitment to consult with the union on the implementation of a single national job classification for all jobs, with an objective of negotiating revised rates of pay in future collective agreements.

The memorandum also provides for a recourse mechanism to resolve job evaluation complaints arising out of the implementation of the revised National Job Classification.

3. LEAVE AND HOLIDAYS

PERSONAL LEAVE

Increase to three (3) days from one (1) day for full time Employees and increase to eighteen (18) hours for part-time Employees.

FAMILY RELATED LEAVE

Increase to seven (7) days from five (5) days for full-time Employees and increase to forty-two (42) hours from twenty (20) hours for part-time Employees. Addition of grandparents in family members recognized, and removal of restriction of having to reside with the Employee

SICK LEAVE

Increase of part-time Employee sick leave to twenty-four (24) hours per year, and new provision where sick leave may be taken in hourly increments by both full-time and part-time Employees.

COMPENSATORY LEAVE

New Compensatory Leave Bank, and provision to compensate overtime, without Employer approval, in equivalent leave with pay

HOLIDAYS

Inclusion of National Day for Truth and Reconciliation

VACATION LEAVE

May be taken in hourly increments

NEW – UNION REPRESENTATIVE LEAVE BANK

Each Local Union representative is entitled to twenty-five (25) hours of paid union leave per fiscal year.

BEREAVEMENT LEAVE

New provisions for the Employer to seriously consider, and not unreasonably deny, bereavement leave where cultural traditions or other circumstances create important family relationships not described in the definition of “family”

DOMESTIC VIOLENCE LEAVE

Increased to five (5) from two (2) paid working days for full-time Employees and twenty-five (25) hours for part-time Employees.

4. REMOTE WORK

NEW ARTICLE ON REMOTE WORK

Additional protections around Remote Work which include a requirement for the approval of a Remote Work arrangement to respect the provisions of the Collective Agreements.

Other highlights specific to Kingston and Petawawa:

- New Article for Layoff and Recall
- New Article for Seasonal Employees
- Stronger protection of bargaining unit work and contracting out provisions where if there is a reduction in bargaining unit work, reduction of hours, or elimination of positions in the bargaining unit, the Employer and the Union shall meet to discuss options for affected Employees or work, and language solidifying that the Employer has no plans to contract out bargaining unit work.
- Inclusion of provisions against discrimination, interference, coercion, harassment, intimidation, violence, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reasons of a prohibited ground or membership/activity in the Alliance.
- Block Leave without pay, and ability to access hours of work during Block Leave, subject to availability.
- Paid time, travel, fees for Employer-required training.
- Gender-inclusive language recognizing all genders.
- Pay for regular workday if an Employee is unable to complete their work as a result of a work-related accident.
- Recognition of five (5) days instead of four (4) days for absences that would result in loss of seniority or discipline.
- Requests for statement of duties, classification level and rating, must be provided by the Employer within ten (10) days of the request.
- Transfers entitled to pay at the closest lock-step increment equal or higher than the former hourly rate without exceeding the lock-step increment maximum of the new position within the local pay grid, whichever is higher, and to retain vacation entitlement
- Prior Service CAF dependent provisions for continuous service.
- Local entitled, quarterly, to name, address, phone number, classification, pay band, Division, employment status, employment date of every Employee in the Bargaining Unit, new hires, and layoffs.
- New clarity on provisions for storms or hazardous conditions.
- The Employer will distribute by email to all Employees a copy of the Collective Agreement within ten (10) days of receiving an electronic copy; If an Employee or the Union requests printed copies of the Collective Agreement, they shall be provided within ten (10) working days.
- Cost of Collective Agreement printing, and meeting rooms for negotiations to be equally divided between the Union and the Employer.
- Definitions included: Bargaining Agent, Component, Local, Seasonal Employee, Continuous Service, Full-Time Seniority, Part-Time Seniority, Employer, Qualifications.

Other highlights specific to Kingston:

- Removal of requirement to be employed for six (6) months prior to being able to access Maternity (Pregnancy) Leave
- Employer shall not assign split shifts without the Employee's consent.
- New Winter clothing provisions for Fitness Instructors
- Minimum shift length required for a meal entitlement reduced to five (5) hours from six (6)

Other highlights specific to Petawawa:

- Removal of \$0.30 cap to the delta formula
- Carryover of ten (10) vacation days, and requests for carryover above ten (10) days shall not be unreasonably denied.

Other highlights specific to Ottawa, Valcartier, Bagotville and St-Jean:

- Distinction between union seniority and seniority with the employer
- Clarification and uniformity of provisions dealing with storms or hazardous conditions.
- For the period from December 23 to January 3, employees affected by the workplace closure will be able to do administrative work if they so wish, request shall not be unreasonably denied.
- Postponement of ten (10) days of annual leave and requests for postponement of more than ten (10) days will not be unreasonably denied.
- Addition of provisions against discrimination, interference, coercion, harassment, intimidation, violence, or any other disciplinary measure exercised or applied against an employee because of a prohibited ground or because of his/her union membership or activity.
- Safety footwear reimbursement increased to \$200.
- New provisions on technological changes
- Training required by the employer will be compensated including reimbursement of travel and expenses incurred.
- Addition of the following definitions to the collective agreement: bargaining agent, PSAC, Component, Local, seasonal employee, continuous service, employer
- Use of inclusive language that recognizes all genders.
- New provisions for the Labour Relations Committee

Other highlights specific to St-Jean:

- All work and tasks completed before or after regular working hours will now be remunerated.
- Letter of agreement to form a committee to develop a plan for instructors who can no longer perform their regular duties.
- Self-funded leave of up to 18 months
- Employees unable to take rest periods will be allowed to leave work before the end of their shift, without loss of pay.
- Allocation of overtime based on union seniority.
- PSP Management is committed to ensuring that work schedules include two (2) consecutive days off for each employee after five (5) consecutive days of work, subject to operational requirements. However, an employee may inform his or her employer in writing that he or she wishes to forego a schedule with two (2) consecutive days off.

Other highlights specific to Valcartier:

- Option to start at 6 a.m. for administrative support staff.
- Two pairs of work pants provided for arena staff.

- Letter of Agreement with regards to tip sharing.
- All work and tasks completed before or after regular working hours will now be remunerated.
- Self-funded leave of up to 18 months.
- Employees unable to take rest periods will be allowed to leave work before the end of their shift, without loss of pay.
- Allocation of overtime based on union seniority.
- PSP Management is committed to ensuring that work schedules include two (2) consecutive days off for each employee after five (5) consecutive days of work, subject to operational requirements. However, an employee may inform his or her employer in writing that he or she wishes to forego a schedule with two (2) consecutive days off.

Other highlights specific to Bagotville:

- New clothing provision for employees working outdoors and in coolers.
- Option to start at 6 a.m. for administrative support staff.
- Maximum allowance of \$300 for the purchase of summer/winter safety shoes and boots,
- All work and tasks completed before or after regular working hours will now be remunerated.
- Self-funded leave of up to 18 months
- Employees unable to take rest periods will be allowed to leave work before the end of their shift, without loss of pay.
- Allocation of overtime based on union seniority.
- PSP Management is committed to ensuring that work schedules include two (2) consecutive days off for each employee after five (5) consecutive days of work, subject to operational requirements. However, an employee may inform his or her employer in writing that he or she wishes to forego a schedule with two (2) consecutive days off.

Other highlights specific to Ottawa:

- New provisions governing layoffs and call-backs.
- The employer will provide the local union with a monthly list with the following information: name, address, telephone number, classification, salary range, division, employment status and date of hire of each member of the bargaining unit, as well as recent hires, layoffs, and persons outside the bargaining unit.
- Compensation will be equivalent to a normal day's work if the employee is unable to complete his or her work due to a work-related injury.
- Elimination of the \$0.30 cap on the Delta formula
- 5-minute paid break after 3 hours' work,
- Statutory holidays will be paid during a 2-week unpaid period (holiday season)
- An employee who is the subject of a disciplinary investigation will continue to be able to work and receive his or her pay, with the exception of an investigation related to a criminal or sexual act.
- New definition of hybrid work in the article on telework.

The changes, if ratified by the membership, would result in a Collective Agreement that will expire in 2025.

Sincerely,



Alex Silas
Regional Executive Vice-President, National Capital Region

cc. National Board of Directors
Negotiations Section
Dan Fisher, A/Director, Representation and Legal Services Branch
Regional Coordinators
Reine Zamat, Supervisor, Membership Administration
ROB National Mobilization
Chantal Wilson, Member Information Officer
Louise Casselman, Social Justice Fund Officer
Laura Avalos, Social Justice Fund Advisor

Table of Contents

Memorandum of Settlement.....	10
Return to Work Protocol.....	14
NPF Petawawa – Administrative Support and Operational.....	18
NPF Kingston – Operational	46
NPF Ottawa – Administrative Support and Operational.....	69
NPF Valcartier – Administrative Support and Operational.....	93
NPF Montreal & St-Jean – Operational.....	129
NPF Bagotville – Administrative Support and Operational.....	163

**MEMORANDUM OF SETTLEMENT TO RESOLVE
COLLECTIVE BARGAINING OUTSTANDING ISSUES
WITH THE
PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (Union)
AND
THE STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS (Employer)
with respect to all PSAC units**

In addition to all items agreed to and signed during the course of negotiations and subject to ratification by the parties, the following items would settle all outstanding issues for the following PSAC NPF bargaining units:

- NPF NDHQ Ottawa – Administrative Support
- NPF Bagotville – Administrative Support and Operational
- NPF Montreal & St-Jean – Operational
- NPF Valcartier – Administrative Support and Operational
- NPF Kingston – Operational
- NPF Petawawa – Administrative Support and Operational

The Employer and Public Service Alliance of Canada agree to withdraw all other outstanding items.

Unless otherwise agreed between the parties during negotiations, existing provisions and appendices in the collective agreements are renewed.

The Union agrees to bring to a ratification vote the terms outlined below and the Employer agrees to unanimously recommend the ratification of those terms to its principals, should the union ratify it.

All items listed below shall also be formally offered to all other PSAC NPF bargaining units.

1. Wages Adjustment Percentages:

	Mandate %	Extra Market Adjustment %	
Year 2022	3.50%	2.50%	<i>added after the calculation of the 3.5% Mandate Percentage</i>
Year 2023	3.00%	1.75%	<i>added after the calculation of the 3% Mandate Percentage</i>
Year 2024	2.00%	1%	<i>added after the calculation of the 2% Mandate Percentage</i>

2. Where it is applied (Petawawa, Ottawa) deletion of sentence in the Pay Notes that reads:

“However, the differential increase as described above is subject to a maximum of 30 cents”.

3. Retroactive pay:

All employees in the bargaining unit who are employed with the Employer on the date of ratification of this Agreement and former employees who ceased working for the Employer after [CA expiry date] due to either (i) retirement (ii) no fault termination, (iii) the posting of a military family member to another military facility or (iv) In the case of death, the allowance shall be payable to the employee’s estate shall receive full retroactive pay to [ratification date], for all hours worked and/or paid.

*Retroactive pay shall be paid to each employee within forty-five (45) days following the Parties ratification of this Agreement. Retroactive pay shall be issued to each such employee by way of separate direct bank deposit from their normal earning.

Eligible employees on layoff or an approved leave of absence will receive their retroactive payment upon their return from layoff or approved leave of absence, **unless advised otherwise by the employee.**

* Subject to the return to work protocol.

4. Personal Leave * as of date of ratification

Subject to operational requirements as determined by the Employer and with advance notice of five (5) working days, a full time Employee shall be granted, in each fiscal year, **three (3) days** of leave with pay for reasons of a personal nature. The Employer may approve requests with less than the above notice and such requests shall not be unreasonably denied.

A part time Employee shall be granted **eighteen (18) hours**, in each fiscal year.

The leave will be scheduled at a time convenient to both the Employee and the Employer. Nevertheless, the Employer shall make every reasonable effort to grant the leave at such times the Employee shall request.

At the Employee’s option, this leave may be taken in hourly increments.

This leave may not be carried over into a subsequent year.

5. Family Related Leave * as of date of ratification

The Employer shall grant up to **seven (7) days** family related leave with pay in a fiscal year to full-time employees and up to **forty-two (42) hours** for part-time employees to be used in any combination for the following reasons:

- (a) To take a dependent family related member for medical or dental appointments or for appointments with appropriate authorities in school or adoption agencies. An employee is expected to make reasonable efforts if possible to schedule medical and dental appointments for family members to minimize their absence from work. An employee requesting this leave provision must notify their supervisor of the appointment as far in advance as possible
- (b) For the temporary care of a sick member of the employee's immediate family
- (c) For the needs directly related to the birth or adoption of an employee's child.
- (d) To attend school functions if the supervisor was notified of the function as far in advance as possible
- (e) To provide for the employees child in case of an unforeseeable closure of a school or daycare facility
- (f) To attend an appointment with a legal or paralegal representative or with a financial representative if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible
- (g) To attend personal/family emergencies beyond the control of the employee
- (h) To attend house hunting trip for relocation of spouse

For the purpose of this Article, family is defined as spouse (or common law spouse, resident with the employee), dependent children (including children of legal or common law spouse), parents (including step parents or foster parents), grandchildren, grandparents, or any relative permanently residing in the employees household or for whom the employee has a duty of care whether they reside with the employee or not.

At the Employee's option, this leave may be taken in hourly increments.

This leave may not be carried over into a subsequent year.

6.

MEMORANDUM OF AGREEMENT

between

THE STAFF OF NON-PUBLIC FUNDS (the “Employer”)

and

THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (the “Union”)

**WITH RESPECT TO THE NATIONAL JOB CLASSIFICATION FOR ALL PSAC-SNPF
BARGAINING UNITS**

- 1) This memorandum is to give effect to the agreement reached between the Employer and the Union in respect of employees in the bargaining units represented by the Public Service Alliance of Canada.
- 2) The Employer is committed to consult with the Union on the implementation of a single National Job Classification for all jobs, with an objective of negotiating revised rates of pay in futures collectives agreements. The subjects for consultation include:
 - a. The review of the current application of the job evaluation tool and the resolution of anomalies
 - b. The implementation of the resolution of the anomalies
 - c. The updates required if any, of the current job evaluation tools
 - d. Point boundaries of the levels
 - e. The implementation plan of the proposed changes to the job evaluation tool
- 3) The Employer will initiate the consultation process with the Union within ninety (90) days of the signing of this Memorandum of Agreement.
- 4) The Employer will retain all rights regarding the evaluation of all jobs and positions under its Job Evaluation Plan.
- 5) The Parties recognize that implementation of a revised National Job Classification may result in classification complaints. The following procedure shall apply to job evaluation complaints arising out of the initial implementation of the revised National Job Classification:
 - a. All job evaluation complaints shall be filed by the employee(s) within 30 days of being notified of the placement in the classification. Where there is more than one complaint for a job, the complaints shall be consolidated as a single complaint;
 - b. The Complaint will be reviewed by a union management committee within 30 days
 - c. The Committee shall be composed of one UNDE national representative and one Employer representative;
 - d. The committee shall make a recommendation on the disposition of the complaint to the job evaluation expert, recognized as such by the parties, who will render a decision;
 - e. The decision of the Job Evaluation Expert is final and binding.

Dated at Ottawa this 12th day of April, 2024.

RETURN TO WORK PROTOCOL

Between:

THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA

AND ITS UNITS:

NPF NDHQ OTTAWA – ADMINISTRATIVE SUPPORT

NPF BAGOTVILLE – ADMINISTRATIVE SUPPORT AND OPERATIONAL

NPF MONTREAL & ST-JEAN – OPERATIONAL

NPF VALCARTIER – ADMINISTRATIVE SUPPORT AND OPERATIONAL

NPF KINGSTON – OPERATIONAL

NPF PETAWAWA – ADMINISTRATIVE SUPPORT AND OPERATIONAL

(hereinafter called the “Union”)

- and -

STAFF OF NON-PUBLIC FUNDS

(hereinafter called the “Employer”)

(collectively referred to as the “Parties”)

WHEREAS the Union is the Bargaining Agent for Employees of the Staff of Non-Public Funds at certain Canadian Forces Bases and facilities who are now on lawful strike

AND WHEREAS the Parties were bound to collective agreements that have expired;

AND WHEREAS the Parties have been in negotiations concerning renewal collective agreements (the “Renewal Agreements”);

AND WHEREAS a lawful strike commenced on January 15, 2024;

AND WHEREAS the Parties have entered into a Memorandum of Settlement dated April 12, 2024 which includes the proposed changes to the Collective Agreements subject to Union ratification as it relates to the Renewal Agreements;

AND WHEREAS the Union has agreed to hold a ratification vote of its members in good standing on the proposed changes to the Collective Agreement attached as Appendix “A” and “B”, which, if ratified, will bring an end to the strike and provide the terms to be included in the Renewal Agreements;

AND WHEREAS the Parties wish to set forth in writing their specific agreements on various issues related to the end of the strike and the return to normal operations;

THE PARTIES THEREFORE AGREE AS FOLLOWS:

1. If the majority of ballots cast in the ratification vote are cast in favour of ratification of the proposed Collective Agreements all picketing in relation to the bargaining unit shall cease no later than the day following the completion of the ratification vote.
2. If the majority of ballots cast in the ratification vote are cast in favour of ratification of the proposed Collective Agreements, the following Return to Work Protocol shall apply:
 - a. The Employer shall return to work each Employee who was employed in the Bargaining Unit effective the commencement of the strike, no later than 5 calendar days following the date on which the Employer is advised of the Union's ratification ;
 - b. The Employer shall return Employees to payroll the date following Union ratification;
 - c. As soon as the Employer is advised of the Union ratification, the Employer shall contact each Employee in writing to confirm their intent to return to work, and to provide each Employee with the process and timing for returning to work, including date, time, and location of their first scheduled shift. All Employees shall be provided a minimum of forty-eight (48) hours notice prior to the commencement of their first shift.
 - d. The Employer shall return each Employee to the position held immediately prior to the commencement of the strike. Each employee's shift schedule for the following two (2) weeks shall be posted within ten (10) calendar days of the date on which the tentative collective agreement is ratified by the parties.
 - e. The Employer shall restart any and all benefits, including but not limited to benefits outlined in the Collective Agreements, as soon as the Employer is advised of the Union's ratification. Employees shall receive maternity top up which they would have otherwise been entitled had the strike not occurred, retroactive to the date prior to the commencement of the strike. Any employee who was granted vacation leave prior to the commencement of the strike and whose leave was subsequently cancelled, shall have all leave amounts deducted by the Employer returned to their banks without delay.
 - f. The period of the strike shall not constitute a break in continuous service or employment, and bargaining unit seniority shall be treated as having continued to accrue.
 - g. The Employer shall not commence, and shall, without delay, discontinue any proceeding against the Union or against any Employee in connection with any actions, omissions, or any statements made (verbally, in writing or through significations on social media), by the Union or its representatives, or by an

Employee, during the strike. For greater clarity, this paragraph prohibits the Employer from imposing discipline or any other penalty or adverse measure against any Employee for conduct that occurred from the commencement of the strike until the date of that Employee's return to work. Any such discipline already imposed must be immediately withdrawn and shall not be re-initiated. There will be no security review requested or taken based on any Employee's activity during or in connection with the strike. The Employer will endeavor to destroy any documents, including letters sent to employees and Union officers, notes, internal memoranda, pictures or videos relating to the actions of bargaining unit members during the course of the strike and such material will not be used against any Employee in the future. For still further clarity, the Employer shall without delay withdraw all complaints made to police by the Employer or any person acting on the Employer's behalf that were initiated during the strike and which relate to the conduct of any Employees, the union or its component or local unions, the unions' officers, or the Unions' staff members.

- h. The Parties agree that all timelines in connection with grievances filed prior to the strike shall be treated as frozen for the period of the strike's duration and shall not resume running until the date on which the first Employee returns to work following ratification.
- i. Any Employee unable to return to work due to reasons of disability, illness, injury, family obligations, or extenuating or compelling circumstances where the Employee could not be reasonably expected to return to work, shall be permitted to return to work when able and shall not be considered to have abandoned their employment. Any Employee who was on medical leave as at the commencement of the strike will remain on leave until they are able to return to work.
- j. Employees who are certified as disabled and whose disability started or continued during the strike, shall be entitled to count the days of the strike towards their LTD waiting period, where applicable.
- k. The Employer shall not engage in any threats, interference, discrimination, harassment, intimidation, retaliation, reprisal or any other adverse measure of an Employee as a result of that Employee's participation in the strike or their conduct or statements during the period between the commencement of the strike and the date of that Employee's return to work.
- l. Should other matters arise relating to the end of the strike and the return to normal operations, the Parties will consult promptly and in good faith so as to make every reasonable effort to resolve such issues on a just and equitable basis. The parties will each identify designated points of contact to address any issues in this regard.
- m. This Protocol will form part of the Collective Agreements and as such may be enforced through the grievance and arbitration procedure set out in the Collective Agreements. Disputes concerning the interpretation or application of this agreement are to be resolved through by an external arbitrator jointly appointed by the parties. In the event that a jurisdictional issue prevents an arbitrator from

addressing a particular aspect of this Return to Work Agreement, the parties agree to extend the time to file a grievance directly to the final level for determination, and, in the event the grievance is referred to adjudication, to jointly request that it be dealt with by the FPSLREB on an expedited basis.;

- n. This Protocol will not be included in the printed or publicized version of the Collective Agreements.
 - o. The Employer shall promptly reimburse each Employee in full for all costs incurred in order to maintain licenses and certifications required as a condition of employment.
 - p. The Employer shall extend the Employer-established deadline by which Employees must complete training to be certified as a National Lifeguard by a number of days equal to the number of days of the strike.
 - q. Employees who completed a leave period including but not limited to maternity leave during the period of the strike and who are required to return to work for a defined period of time in order to be eligible for a benefit or allowance related to that leave, shall have the days on strike that fell subsequent to the completion of the leave period treated as working days for purposes of their eligibility. For greater clarity, this provision will include but not be limited to treating days on strike following a maternity leave's completion as days worked for purposes of the employment period that an Employee returning from maternity leave must complete in order to maintain their eligibility for the top-up allowance.
 - r. The Employer shall apply the April 1, 2024 increase to the federal minimum wage, retroactively.
 - s. Notwithstanding any provisions on timeline for retroactive pay in the new collective agreements, the Employer shall endeavor to pay out qualifying employees, all monies to which they are entitled within 45 days and no later than 60 days following the Union ratification.
3. If the majority of ballots cast in the ratification vote are not cast in favour of ratification of the proposed Collective Agreements, the terms and conditions of this Protocol shall be voided and the strike will continue.

By signature of authorized representatives below, the Employer and the Union confirm that they agree to the terms and conditions of this Protocol.

Dated at Ottawa this 12th day of April, 2024.

Petawawa

**PSAC and NPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
16 November 2022 2PM**

General:

- **Gender inclusivity throughout the Agreement through replacement of gendered references with “they,” “them,” “their,” “the Employee”**
- **“Maternity” to “Pregnancy”**
- **Capitalize all instances of “Employer” and “Employee”**
- **All changes subject to renumbering**

1.01 The purpose of this Agreement is to establish and maintain harmonious relationships between His Her Majesty in Right of Canada as represented by the Staff of the Non Public Funds, Canadian Forces, hereinafter referred to as the Employer, the Bargaining Agent and the Employees and to set forth herein the terms and conditions of employment upon which agreement has been reached through collective bargaining.

3.01 In this Agreement, expressions referring to Employee or the masculine or feminine gender **shall be considered to include all genders.**

~~34.01 In this Agreement, expression referring to employee or the masculine or feminine gender are meant for all employees, regardless of gender.~~

Definitions

“Bargaining Agent” means the Public Service Alliance of Canada (PSAC)

“Component” means the Union of National Defence Employees (UNDE)

“Employee” means anyone who is a member of the Bargaining Unit

“Local” means UNDE Local 00680

“Seasonal Employee” is defined as an Employee who is appointed to a position, which is not continuous throughout the year but recurs in successive years. Seasonal Employees shall be entitled to all applicable provisions of the Collective Agreement in accordance with their status.

“Union” means the Public Service Alliance of Canada

9.02 The Employer agrees that accredited officials of the Bargaining Agent may be granted access to the Employer’s premises upon request and following the consent of the local senior manager of the appropriate operation or their delegate. Such applications shall not be unreasonably withheld.

9.0607 When an eEmployee is on an approved leave without pay under sub-Article 9.01(b) and Article 9.05 their pay shall continue as normal and any time spent on Union leave without pay where authorized by the Union shall be billed to the approving body,

either the UNDE eComponent, the Local, or the PSAC.

10.02 The Employer and the Union agree that the provisions of Part II of the Canada Labour Code, **as amended from time to time**, apply for the purposes of occupational safety and health.

10.XX An Employee who is unable to complete their regular workday as a result of a work-related accident reported to their supervisor shall not lose regular pay for the day of the accident. When required by provincial Workers Compensation legislation, the Employer will continue the Employee's salary for their regular workdays on subsequent days of incapacity during the waiting period.

12.05 (b) immediately following the employee is scheduled hours of work, and who has not been notified of this requirement prior to the completion of their previous shift, shall be reimbursed for one (1) meal in the amount of ~~thirteen~~ **twenty** dollars (\$~~13~~**20**.00) except where free meals are provided by the Employer.

13.01 (d) Probationary Employees shall have no rights under the seniority provision of this Agreement during the probation period outlined in sub-Article 3.01(c). The **full-time or part-time** seniority of a probationary employee who has completed the probation period to the satisfaction of the Employer will **date back to their** ~~be dated from the first day of the probationary period, which is the first day of either full-time or part-time continuous~~ employment in the Bargaining Unit.

13.02 (f) the Employee is absent from work for more than ~~four(4)~~ **five (5)** working days without securing leave or without producing evidence of a valid reason satisfactory to the Employer. **The Employer shall not unreasonably reject a valid reason for being absent from work.** It is understood and agreed that this Article does not permit or sanction absences of ~~four (4)~~ **five (5)** working days or less without reasons satisfactory to the Employer.

13.01 (e) The Bargaining Unit shall be divided into the following operations called outlets:

- (1) CANEX SuperMart
- (2) CANEX Expressmart
- (3) SISIP
- (4) CANEX Maintenance
- (5) Jr. Ranks' Messes
- (6) WO & Sgts' Mess
- (7) Officers' Mess
- (8) Community Recreation
- (9) Petawawa Post
- (10) NPF Accounts

- (11) Jubilee Lodge Marina
- (12) Black Bear Campground
- (13) Health Promotions
- (14) Dundonald Hall (Fitness and Sports)
- (15) Silver Dart Arena
- (16) Garrison Petawawa – PSP HQ

14.01 (h) National Day for Truth and Reconciliation

~~14.06 Upon completion of the thirty (30) days of employment~~

16.09 (d) The Employer recognizes that families may take different forms due to a variety of factors such as cultural norms or personal circumstances. The Employer appreciates that the relationships formed under such norms or circumstances are valuable and significant to the Employee. The Employer agrees to seriously consider requests for bereavement leave where cultural traditions or other circumstances create important family relationships not described above. Such requests shall not be unreasonably denied.

16.15 Leave of Absence Without Pay

An Employee may be granted a leave of absence without pay provided they receive permission in advance from the Employer in writing. Such leave of absence will not exceed twelve (12) months in duration and shall not be unreasonably withheld.

At the discretion of the authorized manager a leave of absence may be extended for up to a further six (6) months.

Once an Employee has taken the total leave of absence without pay provided for in this Article, they must return to work for twelve (12) consecutive months prior to being eligible to take another leave of absence without pay. Any accumulated vacation leave and/or compensatory time must be taken prior to granting leave without pay.

~~During approved periods of absence without pay in excess of two (2) continuous weeks an employee will not be eligible for any of the benefits provided for in this Agreement. Benefits for full-time employees listed in Article 21.02 may be continued at the request of the employee. The employee will be responsible for both the employee and the Employer share of the pension premium and group benefit contributions. The employee shall be restored to their former position or to a similar position at the then prevailing wage rate at the expiration of the leave of absence.~~

An Employee on leave of absence without pay exceeding two (2) weeks may continue group benefits and/or pension provided the Employee pays both the Employer's and their share of the premiums and contributions. An Employee's election to either

continue or suspend group benefits and/or pension for the duration of the leave is irrevocable and binding. An elected option cannot be changed after the leave has commenced.

An Employee will not be entitled to receive pensionable service for any periods of leave of absence without pay for which they have not made pension contributions.

An Employee returning from leave without pay may be reinstated in the position occupied at the time the leave commenced, providing that the position is available. If unavailable, the Employer may return the Employee into a comparable position for which they are qualified.

ARTICLE 18: PREVENTION OF WORKPLACE HARASSMENT, DISCRIMINATION, AND VIOLENCE

*Subject to renumbering

18.01 There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, violence, or any disciplinary action exercised or practised with respect to an employee by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, genetic characteristics, disability, membership or activity in the Alliance, or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

19.07 An Employee may continue to work while the allegations of their potential misconduct are being investigated and reviewed by the Employer. The Employer may transfer the Employee to another work location or suspend the Employee with pay, pending the conclusion of the matter. Notwithstanding the above, if the allegation is deemed serious by the Employer (e.g. criminal act or sexual harassment), the suspension may be without pay.

If the allegations are found to be unwarranted, the Employee will be immediately returned to duty and, if the suspension was without pay, the Employee's pay will be reinstated retroactive to the date of the Employee's removal from duty.

26.01 Statement of Duties

Upon written request, an eEmployee shall be provided in writing with a complete and current statement of the duties and responsibilities of his ~~his~~ **their** position including the position's classification level and rating, **within ten (10) days of the request.**

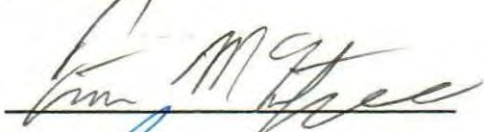
New Article XX: TRAINING

XX.01 Where the Employer requires Employees to attend training that the Employer deems necessary for the performance of the Employee's job, the Employer shall pay for the cost of such training.

XX.02 Any Employee who is required by the Employer to take a course shall have:

- (a) The fee of the course paid;
- (b) Time spent at the course shall be paid for at the rates and conditions provided under this Agreement as though such Employee was at work;
- (c) If the course requires travel, they will be reimbursed for travel expenses in accordance with the NPP Travel Directive (excluding Deployment Training).

For the Union



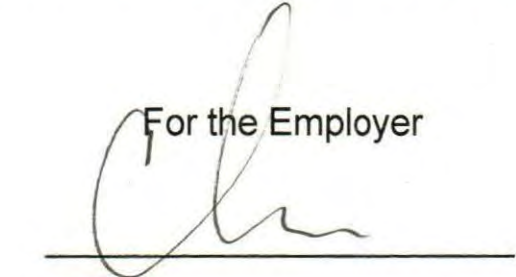






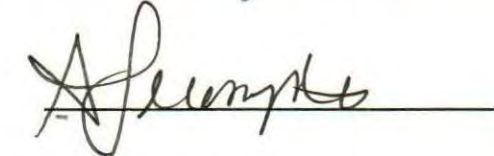


For the Employer









PSAC and NPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
16 November 2022 4:30PM

Definitions:

“Continuous service” means the duration of uninterrupted employment, as may be modified by the terms and conditions in the Collective Agreement, with the Employer.

“Common law relationship” A common law spouse relationship exists when for a continuous period of at least one year, an Employee has lived with a person, publicly represented that person to be their spouse and continues to live with that person as if that person is their spouse.

ARTICLE 33: COMMON LAW SPOUSE RELATIONSHIPS

~~33.01 A common law spouse relationship exists when for a continuous period of at least one year, an employee has lived with a person, publicly represented that person to be their spouse and continues to live with that person as if that person is their spouse.~~

9.01 The Local Union shall notify the Employer promptly, within ten (10) business days and in writing of the name and positions of officials, when the Local Union becomes aware.

11.02 A work schedule shall be posted on the appropriate bulletin board **or mutually agreed to designated physical space** showing the scheduled daily working hours for each Employee covered by this Agreement for the following two (2) week period. If a schedule is not posted by Wednesday, the schedule for the previous period will apply. After the schedule is posted, no changes in **the** schedule ~~for the following week~~ will be made, except where changes are necessary due to circumstances beyond the control of the Employer. Where such changes are necessary, the Employee will be given notice as far in advance as possible.

12.02 Overtime ~~will shall~~ be compensated in cash except where upon the request of an Employee, ~~and with the approval of the Employer,~~ overtime may be compensated in equivalent leave with pay. The duration of such leave shall be equal to the overtime worked multiplied by the applicable overtime rate. Payment of such leave shall be at the Employee's straight time rate of pay in effect on the date immediately prior to the day on which the leave is taken.

12.04 **An Employee may accumulate compensatory leave as outlined in sub-Article 12.02 up to a maximum of forty (40) hours. All hours beyond this maximum will be automatically paid in the affected pay period.** ~~If compensatory leave with pay earned cannot be taken within ninety (90) days of when it is accrued, it will be paid out at the rate of pay applicable on day(s) in which it was earned. Notwithstanding the provisions of this Article, the time limits outlined above can be extended at the Employer's discretion on provision of a written plan for how and when the leave is to be used.~~

13.07 Vacancies that cannot be filled in accordance with sub-Article 13.06(a) will be posted for a total of five (5) working days on the bulletin boards **or mutually agreed to designated physical space, and posted electronically.** ~~Members of the Bargaining~~

Unit interested in the position may apply in writing, during this seven (7) calendar day period, to the NPF Human Resource Office. **Interested Employees shall apply following the instructions as per the job poster.** Applicants will be selected in accordance with the order of precedence outlined in sub-Articles 13.06(c) and (d). The poster shall indicate the job title and description of the job opening, rate of pay, the appropriate starting date and the qualifications required. Except for vacancies filled in accordance with the provisions of sub-Articles 13.06(a), (b) or (c), selection of the successful applicant will be determined by the Employer by considering qualifications, experience, ability, and skill to perform the job. When these considerations are judged equal, the **Employee with the greatest seniority will be selected.**

*Move sub-Article 13.12 to after 13.07

15.06 The Employer ~~shall~~ **may** authorize carryover of vacation leave not exceeding **ten (10) days** ~~one (1) year's~~ entitlement. Employees are normally expected to take vacation leave in the year following the earning of the vacation entitlement or up to the extent of their earned credits. It is realized that occasionally vacations cannot be taken during the vacation period because of illness, job requirements or other exceptional circumstances. In such cases vacations may be carried over the next vacation period with the approval of the Employer. **Any** applications for vacation carryover **over ten (10) days** shall be submitted in writing, **and shall not be unreasonably denied.**

15.11 The vacation schedule shall be posted prior to the vacation period and such vacations will be granted on the basis of **seniority** ~~length of service~~ in the outlet. A senior Employee will not be able to request a holiday period already selected by an Employee whose vacation request was approved by the Employer.

15.12 Subject to operational requirements, the Employer may schedule **an Employee's consecutive days off** ~~the Saturday~~ prior to the commencement of ~~an~~ **the Employee's** vacation period as the Employee's **consecutive days** Saturday off in that **three (3)** ~~four (4)~~ week operating period.

31.02 Continuous service **for the purpose of Article 31** means the duration of uninterrupted employment with the Employer within the Bargaining Unit.

For the Union

For the Employer



















**PSAC and NPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
17 November 2022 1PM**

Definitions:

“Employer” means the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces operating as the Canadian Forces Morale and Welfare Services.

“Qualifications” are the job requirements in terms of training, education, experience or equivalency, as expressed in the job description.

7.02 For the purpose of applying Article 7.01 deductions from pay for each Employee in respect of each month will start with the first full calendar ~~month~~ **day** of full-time ~~or and~~-part-time employment to the extent that earnings are available.

NEW *subject to renumbering:

7.03 The Union will inform the Employer in writing of the authorized monthly deductions to be checked off for each Employee, including the methodology/formula used to calculate this amount.

8.03 The ~~Local Union Bargaining Agent~~ shall notify the Employer promptly, **withing ten (10) working days** and in writing of the names and jurisdiction of its representatives **whenever changes are made.**

13.01 (c) **Notwithstanding 13.01 (a) and (b), if an Employee transfers from an NPF position on another Base/Wing to a position within the Bargaining Unit, the Employee shall retain their continuous service with the Employer and shall be placed at the closest lock-step increment equal or higher than the former hourly rate without exceeding the lock-step increment maximum of the new position within the Category I local pay grid, whichever is higher, and retain their vacation entitlements.** For the purposes of scheduling, the seniority of an Employee transferred from one operation to another as the result of a competition, job change based on seniority or transfer at the request of an Employee, shall date from the Employee's first day of continuous work in the ~~outlet operation.~~

NEW 15.20 PRIOR SERVICE CAF DEPENDANT

As of 1 December 2020, full-time Employees who are dependants of a CAF member and experience a break in service solely as a result of being posted from one location to another, will have their previous service counted for the purpose of their vacation entitlement outlined in the Collective Agreement.

As of 1 December 2020, any vacation entitlement credits will be applied to their future calculation of vacation entitlement outlined in the Collective Agreement.

Retroactivity: only Employees currently on strength in the bargaining unit as of the date of ratification who qualify will be credited vacation leave entitlements for the time that was not previously counted.

26.03 (c) **After each renewal of the Collective Agreement, the Employer agrees to distribute, by email, to each Employee and all new Employees a copy of the Collective Agreement within ten (10) working days one (1) month after of receiving a finalised electronic copy receipt from the printer. Employees in the Bargaining Unit will also be given electronic access to the Collective Agreement in the official language of their choice. When an Employee or the Union requests, printed copies of the Agreement shall be provided within ten (10) working days.**

For the Union









For the Employer









**PSAC and NPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
18 November 2022 1:30PM**

*subject to renumbering

~~3.02 The Employer agrees to advise new employees that a Collective Agreement is in effect between the parties. A new employee will be advised of the name and location of the Local Union President.
***move to 26.03 – Information for Employees**~~

26.03 e) The Employer agrees to advise new Employees that a Collective Agreement is in effect between the parties. A new Employee will be advised of the name and location of the Local President, **and that they are entitled to a thirty (30) minute paid Union orientation in accordance with sub-Article 9.08.**

**move from 3.02, reference to 9.08 subject to renumbering*

7.04 The Employer agrees to remit dues together with a list of eEmployees from whom deductions have been made to the Union and the Local at dues-cotisation@psac-afpc.com by the fifteenth (15th) day following the end of each month, except for circumstances beyond the Employer's control. ~~The Employer agrees to supply the Bargaining Agent, monthly, with the name and job title of each new Bargaining Unit employee. The Employer also agrees to supply the Union, including the Local, monthly, with the name and job title of each Bargaining Unit employee, including notice of such employees whose employment has been terminated.~~ **The Employer shall provide the Local, quarterly, with the name, address, phone number, classification, pay band, Division, employment status, and employment date of every Employee in the Bargaining Unit. The Employer shall also provide the Local, within five (5) days following the close of the pay period, the name, address, and phone number of each new Employee hired into a Bargaining Unit position, or terminated. Further, the Employer agrees to submit to the Local, monthly, the list of Employees whose names are on the layoff list. The Employer agrees that the Local Union is copied on and is a signatory to acting letters.**

26.02 Information to Bargaining Agent

~~The Employer agrees to supply the Bargaining Agent each quarter with the name and classification of each new employee.~~

*subject to renumbering:

NEW 11.16 Attendance during Storms or Hazardous Conditions

Definitions

Hazardous conditions

Conditions, often resulting from a storm that may include poor road conditions, poor visibility, power outages, flooding and often result in advisories from traffic authorities or law enforcement on the use of public highways, and/or advisories from police, Emergency Management Office or other agencies.

Storms

Adverse weather conditions such as heavy snowfall, freezing rain, ice, tropical storm, hurricane, or blizzard conditions.

The manager of the affected outlet will endeavor to advise employees as soon as possible prior to the commencement of their shift not to report to work.

In the event an outlet is closed due to a storm or hazardous conditions, affected employees will be granted leave with pay for the regularly scheduled work hours for that shift, unless alternate working arrangements have been made with their manager. Employees on preapproved time off prior to the closure day will not be entitled to compensation.

Employees who are at work and are sent home by their manager will be paid for the balance of their scheduled workday at their regular rate of pay.

In the case of a late arrival authorized by the Employer, an employee who reports to work at the rescheduled start time shall be paid their regular rate of pay for the period of the full scheduled shift. In the event the employee does not report to work at the rescheduled start time, they will only be paid for the actual time worked at their regular rate of pay.

The decision to close an outlet is the responsibility of the Senior Manager of each outlet.

*Subject to renumbering rest of article

~~16.18 Work stoppages caused by a major storm or any unforeseeable occurrence will be compensated as follows:~~

~~(a) the employee advised by the Employer not to report to work will be paid for the scheduled work day at the regular rate of pay;~~

~~(b) the employee who is at work and is sent home by the Employer will be paid for the balance of the scheduled work day at the regular rate of pay.~~

12.01 When an eEmployee is required to work in excess of the normal hours of work stipulated in **sub-Article 11.01 (a) and (b)** they are entitled to overtime compensation for each completed period of fifteen (15) minutes of overtime worked by them at a rate of time and one-half (1½) except as provided in subsections (a), (b) and (c) **below:**

*subject to renumbering

NEW 13.02 Where two (2) or more Employees on a seniority list have the same first day of paid employment, the seniority ranking for those Employees will be determined by the time the Employee was contacted for the position. For clarity, the Employee who was contacted first shall be deemed to be the senior Employee. The Employer will list the time of contact described above in the seniority list provided to the Local for all Employees hired after the date of ratification.

14.04 When a designated holiday falls on a day that is a non-working day for an eEmployee, the eEmployee is entitled to and shall be granted a day off with pay at some other time. This may be by way of an addition to their annual vacation or granted as a day off with pay at a time convenient to them and the Employer.

Except that, when New Year's Day, National Truth and Reconciliation Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday, the Employee is entitled to and shall be granted a day off with pay on the adjacent working day designated by the Employer.

15.04 Subject to operational requirements the Employer shall make every reasonable effort to schedule an eEmployee's vacation at a time acceptable to them based on **seniority** length-of service.

15.XX Vacation leave can be taken in hourly increments.

***subject to renumbering:**

New 16.04 Full-time and part-time Employees may take sick leave in hourly increments.

16.08

(a) Pregnancy Leave Allowance

An eEmployee shall be granted a ~~maternity~~ **pregnancy** top-up allowance, which shall consist of the total of seventeen (17) weeks of payments, as follows:

- (i) where an eEmployee is subject to a waiting period before receiving Employment Insurance ~~maternity~~ **pregnancy** benefits, they are eligible to receive ninety-three percent (93%) of their weekly gross pay;
- (ii) for each week that the eEmployee receives a ~~maternity~~ **pregnancy** benefit pursuant to section 22 of the *Employment Insurance Act*, they are eligible to receive the difference between ninety-three percent (93%) of their weekly gross pay and the EI ~~maternity~~ **pregnancy** benefits; and
- (iii) where an eEmployee has received the full fifteen (15) weeks in (ii) above and remains on ~~maternity~~ **pregnancy** leave without pay, they are eligible to receive the additional week(s) of maternity allowance at ninety-three percent (93%) of their weekly gross pay.

(b) In accordance with the following conditions:

- (i) After completion of six (6) months continuous employment, an eEmployee who provides the Employer with proof that they have applied for and are eligible to receive Employment Insurance benefits pursuant to section 22 of the *Employment Insurance Act*, as may be amended from time to time, shall be paid an allowance in accordance with the Supplementary Employment Benefit Plan;
- (ii) An eEmployee who receives the allowance shall return to work for a period of thirty (30) working days on the date of expiry of ~~maternity~~ **pregnancy** leave unless the date is modified with the Employer's consent or unless the eEmployee is then entitled to another leave provided for in this Agreement. Further, eEmployees who receive the ~~maternity~~ **pregnancy** leave allowance but are unable to return to work for the period of time outlined above because they have been posted to another location due to their spouse being transferred will not be indebted to the Employer for the amount of the ~~maternity~~ **pregnancy** leave allowance; ~~and~~
- (iii) Should the eEmployee fail to return to work as per the provisions of sub-Article 16.08(b)(ii), the eEmployee recognizes that they are indebted to the Employer for the full amount of the allowance;

- (iv) **If the Employee believes that they may not be able to comply with the obligation to return to work, they shall have the option of electing to defer their allowance entitlements until such time as they return to work. Should the Employee return to work for the requisite period as stipulated in sub-Article 16.08(b)(ii), they will be given their pregnancy leave allowance in the form of a lump sum less statutory deductions upon recommencement of employment.**

16.10 Compassionate Care Leave

Provided that the eEmployee has provided confirmation that they have applied and are eligible to receive Employment Insurance Compassionate Care benefits, a full-time or part-time eEmployee shall be eligible to receive up to six (6) months Compassionate Care Leave without pay.

An eEmployee returning from Compassionate Care Leave shall be reinstated into the position occupied at the time the leave commenced, or in a comparable position in the same location, with not less than the same pay and benefits.

If during the period of leave, the pay and benefits of the group to which the eEmployee belongs are changed, the eEmployee is entitled, upon return from leave, to receive the same pay and benefits that the eEmployee would have received had they been working when the change occurred. An eEmployee on leave will be notified in writing if such a change took place.

Length of service continues to accrue during absences on Compassionate Care Leave. An eEmployee on Compassionate Care Leave may continue group benefits and pension coverage provided the eEmployee pays their share of contributions; the Employer shall continue to pay its share of contributions.

An eEmployee shall, along with the request for Compassionate Care Leave, notify the Employer in writing of the options concerning the pension and group benefits coverage.

16.11 Leave for Family Related Responsibilities

(a) (viii) To attend to family emergencies beyond the control of the Employee.

16.21 Domestic Violence Leave

The parties recognize that Employees may be subject to domestic violence in their personal lives and that this may affect their attendance at work.

Upon request to the local Human Resources manager, an Employee who is the victim of domestic violence, or who is the parent or guardian of a child who is the victim of domestic violence, will be granted paid leave for victims of domestic violence so that the employee can:

- (a) obtain care and support for themselves or their child following a physical or psychological injury, or
- (b) use an organization that assist victims of domestic violence, or

- (c) obtain counselling services, or
- (d) move temporarily or permanently, or
- (e) obtain legal or police assistance or
- (f) to prepare for legal proceedings (civil or criminal).

This leave will not exceed **five (5) ~~two (2)~~ paid working days for full-time Employees and twenty-five (25) hours for part-time Employees** shifts in any fiscal year, at times convenient to the Employee.

The Employer may, through its local Human Resources manager, in writing, and no later than fifteen (15) days after the Employee's return to work, request that the Employee provide documentation in support of the leave. The employee must provide this documentation only if it is reasonably possible for them to obtain it and provide it.

The Employer agrees that an Employee will not be subject to adverse action if their attendance or job performance is affected because they are experiencing domestic violence.

At the request of the Employee, the Employer undertakes, in collaboration with the Employee, to develop a plan to ensure their safety in the workplace.

Any personal information related to a domestic violence case will be treated in a strictly confidential manner, in accordance with the relevant legislation, and shall not be disclosed to any other party without the Employee's express written agreement. No information on domestic violence will be kept in an Employee's personnel file without their express written agreement.

18.02 ~~18.01~~ The parties recognize that the Employer has a policy and guidelines regarding the prevention of workplace harassment and violence. ~~that allows its~~ **The Employees have the substantive right to report, grieve, or file a harassment and/or violence complaint for issues involving** ~~report~~ any occurrences of harassment or violence, including sexual harassment, and abuse of authority (such as retribution for reporting abuses of office or "whistle-blowing"), as defined in the policy. This policy protects the rights of Employees to work in an environment free from such harassment and violence as defined under the *Canadian Human Rights Act* or **Canada Labour Code, Part II**, and confirms that harassment will not be tolerated in the workplace.

18.03 ~~18.02~~ For information purposes, the **Canada Labour Code, Part II** ~~policy~~ currently defines "harassment" and "violence" as any action, conduct or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an Employee, including any prescribed action, comment or conduct (the Code, Part II, subsection 122(1)). The Employer's policy on Workplace Harassment and Violence Prevention outlines the process to respond to any related occurrences.

18.04 ~~18.03~~ In accordance with the Employer's Workplace Harassment and Violence Prevention policy and guidelines, at the request of a principle party or responding party to a harassment principle party and subject to the requirements of the *Access to Information Act and Privacy Act*, the

Employer shall provide the principle party and/or the responding party with an official copy of the investigation report.

18.05 ~~18.04~~ The Employer and the Union agree that this Article does not create any substantive rights outside of those created in the Employer's policy and that the terms of the Employer's Workplace Harassment and Violence Prevention policy and guidelines, dated 1 January 2021, as agreed to by the Union, do not form part of this Agreement. The Employer confirms its intention to maintain a Workplace Harassment and Violence Prevention policy and consult with the Union regarding any amendments to the policy. A copy of the revised policy will be provided to PSAC and UNDE.

18.06 ~~18.05~~ The Employer will keep the appropriate Union representatives informed of ongoing developments for each situation under the resolution process. All incidents of harassment and violence shall be reported to the Joint Occupational Health and Safety committee.

27.01 General

CANEX has a dress code which indicates, amongst other things, the employees must wear dress pants that are dark coloured (for example black, dark grey, dark brown, dark blue), conservative, that fit in such a way as not to interfere with work activities ~~and that the waist is adjusted in a way that does not reveal the back or the abdomen~~. **No ripped or low rise jeans.** Dark coloured Capri style pants are permitted except within areas where this would pose a health and safety concern, such as the receiving department. ~~It is prohibited to wear shorts, denim pants or sweat pants.~~ Skirts and dresses must be no shorter than two inches (2") or five centimeters (5 cm) above the knee. Accordingly, Employees may select the pants that they wear, so long as they comply with the requirements of the Employer's policy. **The Employer will provide a head covering which may be worn by shipping, receiving and delivery staff while on duty in the shipping/receiving area or on duty outside the outlet.**

NEW ARTICLE XX: LAYOFF AND RECALL

XX.01 Temporary reduction of full-time Employee to part-time, layoff, and recall from layoff shall be done by outlet. Employees in the outlet shall be laid off in accordance with their seniority **within the Bargaining Unit** as set out in sub-Article 13.01(a) or sub-Article 13.01(b) **such that senior Employees have preference over junior Employees provided the senior Employee has the necessary qualifications, experience, ability, and skill to do the job required.** The Employee shall be paid the rate of pay for the position into which they move.

XX.02 When a full time Employee is laid off due to lack of work and there is part time work available, and if the full-time Employee so requests, they shall be given preference to work such part-time work if they are able and qualified to perform such work. The Employee shall receive the rate of pay of the part-time job in which the Employee is placed **and will maintain all seniority accrued as a full-time and part-time Employee.** **A laid-off, full-time Employee who accepts part-time work shall be given the first opportunity, consistent with their seniority, to be recalled to full-time status provided they have the qualifications, experience, ability, and skill to do the job required.**

XX.03 When a part-time Employee is laid-off, they shall be retained on the layoff list and shall be eligible for recall to a part-time position **in accordance with their seniority.**

XX.04 An Employee recalled from layoff to a classification with a lower rate of pay than the rate of pay of their former position, shall be paid the rate of pay specified in Appendix A for

the new position to which they are appointed. Notwithstanding the foregoing the Employee will retain the seniority of their former classification for twelve (12) months from the date they were placed on the layoff list of the operation concerned.

XX.05 An Employee will lose their seniority if they have been laid-off and is recalled to work and fails to return to work or to give in writing valid reasons for their inability to do so within ten (10) working days of the date they have been requested by the Employer, in writing by registered mail, to return to work. In order to be eligible for recall from layoff the Employee must provide the Employer with their current mailing address and phone number. It is the responsibility of the recalled person to contact the Employer immediately, but no later than seven (7) working days, upon receipt of notice of recall to inform the Employer of their acceptance or rejection of the recall offer.

XX.06 A full-time Employee who is on layoff may continue the benefits listed in Article 21.02, with the exception of long-term disability benefits, until such time as the Benefits Plan includes it, for a period of twelve (12) months. The eEmployee will be responsible for both the eEmployee and Employer share of the premiums.

XX.07 Temporary Employees shall be laid-off before full-time and part-time Employees.

*subject to renumbering, delete 13.03, 13.04, and 13.05

~~13.03 Layoff and recall from layoff shall be by outlet. Employees in the outlet shall be laid off in accordance with their~~

~~seniority as set out in sub-Article 13.01(a) or sub-Article 13.01(b) such that senior employees have preference over junior employees. At the time of layoff, a full-time employee shall be able to displace another full-time employee in their outlet provided that they are of the same or higher classification and provided that they have the necessary qualifications, experience, ability, and skill to do the job required. The employee shall be paid the rate of pay for the position into which they move.~~

~~13.04~~

~~(a) The junior full-time employee affected by layoff, may convert to part-time status with the maintenance of all seniority accrued both as a full-time and part-time employee or go on the layoff list. In the event the employee is not recalled within the twelve (12) month recall period, their employment will be terminated. If the full-time employee accepts the part-time position, the employee shall receive the rate of pay of the job in which the employee is placed.~~

~~(b) When a part-time employee is laid off in accordance with the provisions of Article 13.03 they shall be retained on the layoff list and shall be eligible for recall to a part-time position.~~

~~13.05 A full-time employee who is on layoff may continue the benefits listed in Article 21.02, with the exception of long term disability benefits, until such time as the Benefits Plan includes it, for a period of twelve (12) months. The employee will be responsible for both the employee and Employer share of the premiums.~~

New Article XX: Contracting Out

XX.01 The Employer has no plans contemplating the closure of NPF outlets or the elimination of NPF positions within the Bargaining Unit, or reduction of Bargaining Unit work, by reason of contracting out.

XX.02 If the Employer determines that reorganization is necessary, and it results in the reduction of Bargaining Unit work, or reduction of hours or the elimination of positions held by Employees within the Bargaining Unit, the Employer shall meet with the Local Union representative in order to discuss options for the affected Employees or work. The meeting will take place as soon as possible prior to the work or positions being reduced or eliminated, and to the extent possible, subject to operational constraints, at least sixty (60) calendar days prior to such reduction or elimination.

XX.03 This Article does not cancel any provisions of Article 5 of the Collective Agreement.

*Delete LOU #1

*Subject to renumbering.

LETTER OF UNDERSTANDING #1

REORGANIZATION

~~If, during the term of this Agreement, the Employer determines that any reorganization resulting in a reduction of the workforce is necessary, and it results in the elimination of positions held by employees within the Bargaining Unit, the Employer shall meet with the Bargaining Agent in order to discuss options for the affected employees. The meeting shall take place as soon as possible prior to the positions being eliminated, and, to the extent possible, and subject to operational constraints at least sixty (60) days prior to such elimination. This agreement does not cancel any provision of Article 5 of the Collective Agreement.~~

NEW ARTICLE XX: REMOTE WORK

XX.01 Definitions

- (a) **Remote Work:** a flexible work arrangement whereby Employees have approval to carry out some or all of their job duties from a remote workspace
- (b) **Designated Workspace:** the Employee's designated Employer workspace or business address where the Employee would work if there were no Remote Work situation
- (c) **Remote Workspace:** the alternative location where the Employee is permitted to carry out the work otherwise performed at or from their designated workspace

XX.02 Requests for Remote Work arrangements can be initiated by an Employee or the Employer but may only be implemented when both Parties agree that some or all of the job duties can be completed at a location other than the Designated Workspace. Remote Work may however be imposed by the Employer in exceptional circumstances where the designated workspace is not accessible and remote work is necessary to maintain continued operation of the business.

XX.03 Equipment and electronic network requirements for any Remote Work arrangement shall be decided upon on a case-by-case basis and an agreement reached between the Employer and the Employee prior to undertaking any Remote Work situation. As part of the provisions of this Article, the Employer will provide the equipment required for the Employee to complete their work in the Remote Workspace.

XX.04 Approval of any requested Remote Work arrangement shall respect the terms and conditions of employment, provisions of the Collective Agreements and the application of existing policies and legislation will continue to apply in the Remote Work situation.

XX.05 Employees are encouraged to consult the UNDE Component and/or Local Union prior to undertaking a Remote Work arrangement with the Employer.

XX.06 Where a Remote Work Arrangement is adopted and approved in writing:

- (a) the Employee will work all of the scheduled hours of work as agreed to in their agreement;
- (b) it will be periodically re-evaluated to determine whether an adjustment or different arrangement is required or appropriate and reviewed once per year as appropriate;
- (c) it may be terminated at any time by the Employer or the Employee with the provision of one (1) month's advance notice;
- (d) the Employer and Employee should sign an agreement to outline the terms and conditions relating to the applicable Remote Work arrangement as per the Flexible Work Options Policy, as amended from time to time.

NEW ARTICLE XX: SEASONAL EMPLOYEES

XX.01 Seasonal Employees will be eligible to participate in the benefits plans during the time they are employed by the Employer in accordance with the terms and conditions of the Collective Agreement and the applicable benefits plans. During the period of time, which they are not actively in the employ of the Employer, seasonal Employees will be able to participate in all the benefit plans with the exception of Long Term Disability providing they pay the cost of all the premiums.

XX.02 Providing there are staffing requirements, seasonal Employees will be recalled by the Employer in order of seniority. If a seasonal Employee is not recalled because of a change in staffing requirements, they shall be entitled to severance payments as per Article 31 of the Collective Agreement.

XX.03 Continuous service and seniority of seasonal Employees will be based on the actual time worked.

XX.04 Vacation entitlement will be based on continuous service.

LETTER OF UNDERSTANDING #5

SEASONAL EMPLOYEES

As a result of Collective Agreement negotiations the parties hereby agree to enter into a letter of understanding with the following language:

A "Seasonal Employee" is an employee appointed to a position, which is not continuous throughout the year but recurs in successive years.

Unless otherwise provided for in this Agreement, Seasonal employees shall be entitled to all the provisions provided under this Agreement.

Seasonal full-time Employees will be eligible to participate in the benefits plans during the time they are employed by the Employer in accordance with the terms of the Collective Agreement and the applicable benefits plans. During the period of time, which they are not actively in the employ of the Employer, seasonal employees will be able to participate in all benefits plans with the exception of Long Term Disability providing they pay the cost of all the premiums.

*Providing there are staffing requirements, seasonal employees will be recalled by the Employer in order of seniority.

*If a seasonal employee is not recalled because of a change in staffing requirements, they shall be entitled to severance payments as per Article 32 of the Collective Agreement.

Length of service and seniority of seasonal employees will be based on the actual time worked.

Vacation entitlement will be based on length of service.

LOU #4: Normal Hours of Work – **renew subject to renumbering**

LOU #6: Pertaining to Domestic Violence – **renew subject to renumbering**

For the Union



For the Employer



**PSAC and NPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
18 November 2022 2:30PM**

For housekeeping:

"Days," "Operation," "Length of Service"

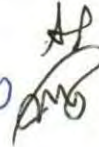
"Operation" to "Outlet"

- 9.02
- 11.10

Days – references to "Day" not listed below should remain as "day"

- 7.04 – Calendar
- 11.01 a) Working
b) working; calendar
- 11.04 – Calendar
- 12.01 b) calendar; c) calendar
- 13.09 – calendar
- 13.11 – calendar
- 13.13 a) calendar; b) calendar
- 16.02 – i) working; c) calendar
- 16.03 – i) working
- 17.11 a) working; b) working
- 17.14 – working; working

17.12 + 17.13 working



"Length of Service" to "Continuous Service"

- 15.01
- 15.11
- 16.10
- 16.12

16.XX Block Leave

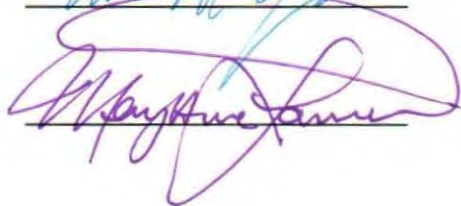
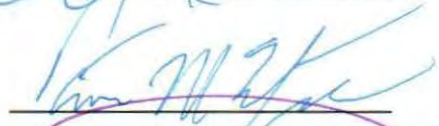
During the holiday period (e.g. Dec 23-Jan 3), Employees who will be affected by the closure of the work site will be on leave without pay. Employees are encouraged to retain annual leave or compensatory time off to cover the holiday period. However, if an affected Employee wishes to continue working during the holiday period, they will notify their manager who will assign work hours, subject to availability, which may include work of an administrative nature.

28.01 An annual allowance of ~~one~~ **two-hundred** hundred and ~~seventy-five~~ dollars (\$~~200~~**175**.00) shall be provided to those ~~e~~Employees who are required to wear safety footwear as determined by the NPF Local Health and Safety Committee. This allowance shall be paid ~~no more frequently than once a year~~ on presentation of a sales receipt.

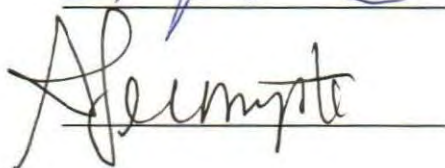
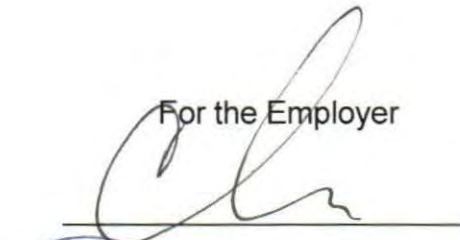
In the case where an ~~e~~Employee has not used their annual allowance of ~~one~~ **two-hundred** and ~~seventy-five~~ dollars (\$~~200~~**175**.00) from the ~~previous~~ **in a fiscal year**,

the amount can be carried over to the following year to a maximum of three hundred dollars(300.00\$).

For the Union



For the Employer



**PSAC and NPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
18 November 2022 3:30PM**

Definitions:

“Average weekly pay” means full-time and part-time employees’ pay calculated using the best fifty-two (52) weeks’ pay over the last two (2) years of service with the Employer.

26.03 b) It is agreed and understood that the Employer and the Union will **equally divide** ~~share equally in~~ the cost of printing **the Collective Agreement and the cost of the meeting rooms for negotiations, if applicable.** The publication of this Agreement will be done by the Union.

*subject to renumbering:

LETTER OF UNDERSTANDING #2

POTENTIAL OUTLET CLOSURES

~~This letter will confirm the intent reached during negotiations between the Employer, Garrison Petawawa, and the Public Service Alliance Canada with respect to potential outlet closures:~~

~~In the event of the closing of an outlet the Employer will appoint upon official and final decision a Designated Individual (DI) within the Employer’s chain of supervision to ensure effective, timely and accurate communications with any affected employees.~~

*combine with LOU #3

LETTER OF UNDERSTANDING #3

OUTLET CLOSURES

The Parties agree that in the event of the closing of an outlet the Employer will appoint upon official and final decision a Designated Individual (DI) within the Employer’s chain of supervision to ensure effective, timely and accurate communications with any affected employees.

The Parties further agree that ~~As a result of Collective Agreement negotiations the parties hereby agree to enter into a letter of understanding with the following language:~~

~~This letter will confirm the understanding reached during negotiations between the Employer, Garrison Petawawa and the Public Service Alliance of Canada, Local 680 with respect to any potential position eliminations or closure of outlets during the life of the current Collective Agreement. The understanding is:~~

Should any of the outlets listed in sub-Article 13.01(e) cease operations (close), or should the Employer undertake a re-organization of operations which result in a reduction or elimination of positions, during the term of the current Collective Agreement which shall expire on April 30, 2022, 13.03 of the Collective Agreement shall apply, however the outlet list below shall be utilized in the application of this Article. This outlet list will apply for layoff and recall from layoff only.

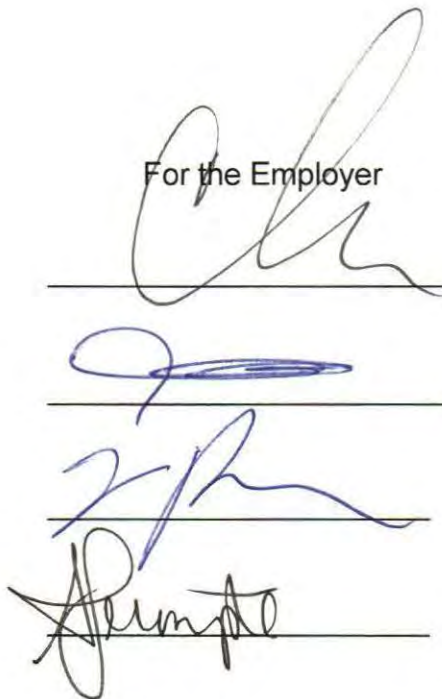
The underlying purpose of this revised outlet list is to protect the more senior eEmployees in terms of layoff and recall from layoff, however the eEmployees must possess the necessary qualifications, experience, skill and ability to be selected for a position.

- 1) Messes (JRs', WOs' & Sgts', Officers' Messes)
- 2) Jubilee Lodge Marina & Black Bear Campground
- 3) SISIP Financial Service
- 4) CANEX ExpressMart/CANEX SuperMart/Maintenance
- 5) Dundonald Hall (Fitness & Sports)/Silver Dart Arena/Community Rec
- 6) Petawawa Post/Garrison PSP HQ/Health Promotion
- 7) NPF Accounts

For the Union



For the Employer



**PSAC and NPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
15 December 2022**

Article 3: Interpretations and Definitions

“Full-Time Seniority” means as the total length of continuous full-time employment in the Bargaining Unit.

“Part-Time Seniority” means the total length of continuous part-time employment in the Bargaining Unit.

For the Union

A handwritten signature in black ink that reads "MaryAnne Laurico". The signature is written in a cursive style with a large, looping initial "M".

MaryAnne Laurico

For the Employer

A handwritten signature in blue ink that reads "Amy Lecompte". The signature is written in a cursive style with a large, looping initial "A".

Amy Lecompte

**PSAC and SNPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
7 September 2023 11AM**

Union withdraws the following proposals:

- 10.02
- 10.XX payment for health and safety meeting
- 11.01 c)
- 12.05
- 16.10 Compassionate Care Leave Allowance
- 16.XX Pre-Retirement Leave
- 22.06 – Part-time in lieu of benefits
- 28.03 – Cellphone allowance
- New Letter XX – Pandemic or Emergency Risk Pay

Employer withdraws its proposals on:

- 3.01 a) and b)
- 15.08
- 16.02
- 16.08 b) (ii)
- 20.02

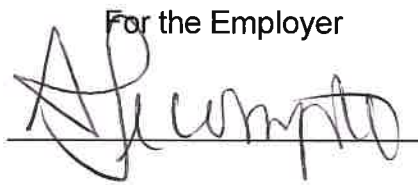
9.XX Union Representative Leave Bank

Each Local Union representative shall be entitled to up to twenty-five (25) hours of paid union leave per fiscal year for the purpose of performing union activities other than those described in this Article above. Local Union representatives will be required to record the number of hours used on their schedule and keep an up-to-date record of the hours used.

For the Union



For the Employer



**PSAC and SNPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
7 September 2023 11:20AM**

14.06 Upon completion of the thirty (30) days of employment, part-time eEmployees shall be paid **at the corresponding percentage rate** ~~four point two five percent (4.25%)~~ of their gross regular earnings as designated holiday pay every second pay period. If a part-time eEmployee works on a designated holiday, the employee will be paid at the rate of one and one-half (1½) their rate of pay for the hours worked on that day.

~~13.14XX~~ Should a Bargaining Unit position become vacant and is not posted within thirty (30) calendar days the Employer shall notify the Union **Within ten (10) working days of a position becoming vacant or vacated, or when the Employer creates a new position, the Employer will post a notice of interest on the bulletin board and the Employer's intranet for a period of seven (7) working days.**

16.11 Leave for Family Related Responsibilities

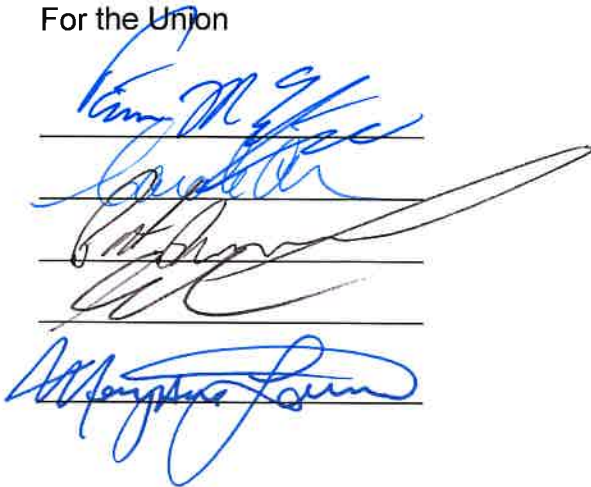
[...]

For the purposes of this **sub-Article 16.11**, family is defined as spouse (or common-law spouse, resident with the eEmployee), dependent children (including children of legal or common-law spouse), parents (including step-parents or foster parents), **grandparents**, grandchildren, or any relative permanently residing in the employee's household or with **for whom the eEmployee has duty of care whether they reside with the Employee or not.** ~~permanently resides.~~

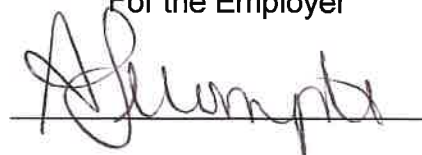
16.03 Part time employees may be granted up to a maximum of twenty-four (24) hours of paid sick leave per fiscal year.

Sick leave may be taken in hourly increments.

For the Union



For the Employer



**PSAC and SNPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
7 September 2023 12:30PM**

11.10 Employees working five (5) consecutive hours are entitled to an unpaid meal period shall not be less than thirty (30) minutes or more than sixty (60) minutes duration. The meal period shall be scheduled as close to the midpoint of the work period as possible. ~~The meal period shall remain as per past practice unless changes are mutually agreed upon.~~ Also, except in those operations, which normally employ only one person, the meal periods shall be uninterrupted.

19.03 Failing to Report to Work

An employee who fails to report for duty for **five (5)** ~~four (4)~~ consecutive working days without informing the Employer of the reason for their absence will be presumed to have abandoned their position. An eEmployee shall be afforded the opportunity to rebut such presumption and demonstrate that there were reasonable grounds for not informing the Employer.

The Union withdraws its proposal for a second language bonus.

For the Union

For the Employer













Kingston

**PSAC and NPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
11 January 2023 9AM**

- Gender inclusivity throughout the agreement through replacement of gendered references with “they,” “them,” “their,” “the Employee”
- Update references to “Her Majesty”
- “Maternity” to “Pregnancy”
- Capitalize all instances of Employer and Employee
- “Days” in Article 17: Grievance Procedure to “working days”
- All changes subject to renumbering

1.01 The purpose of this Agreement is to establish and maintain harmonious relationships between ~~His~~ **Her** Majesty in right of Canada as represented by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, hereinafter referred to as the Employer, the Union and the ~~e~~Employees and to set forth herein the terms and conditions of employment upon which agreement has been reached through collective bargaining.

3.01 The parties agree to utilize gender-**inclusive** neutral language throughout this Agreement. Any expressions referring to an ~~e~~Employee or the masculine or feminine gender **shall be considered to include all genders.** ~~are meant for all employees, regardless of gender.~~

~~31.01~~ Gender

~~The parties agree to utilize gender-neutral language throughout this Agreement. Any expressions referring to an employee or the masculine or feminine gender are meant for all employees, regardless of gender.~~

~~3.02~~ ~~3.01~~ For the purpose of this Agreement:

[.....]

- (f) “Local” means ~~Union~~ **UNDE** Local ~~00681-Union of National Defence Employees at CFB Kingston~~
- (g) “Component” means Union of National Defence Employees ~~of~~ (UNDE)
- (h) “Alliance” means the Public Service Alliance of Canada ~~or~~ (PSAC)

- (x) “Bargaining Agent” means the Public Service Alliance of Canada (PSAC)
- (x) “Continuous Service” means the duration of uninterrupted employment with the Employer
- (x) “Employee” means anyone who is a member of the Bargaining Unit
- (x) “Employer” means the Staff of Non-Public Funds, Canadian Forces operating as the Canadian Forces Morale and Welfare Services
- (x) “Union” means the Public Service Alliance of Canada (PSAC)
- (x) “Full-Time Seniority” means the total length of continuous full-time employment in the Bargaining Unit
- (x) “Part-Time Seniority” means the total length of continuous part-time employment in the Bargaining Unit
- (x) “Seasonal Employee” is defined as an Employee who is appointed to a position, which is not continuous throughout the year but recurs in successive years. Seasonal Employees shall be entitled to all applicable provisions of the Collective agreement in accordance with their status.

~~29.03 — Continuous service means the duration of uninterrupted employment within the Bargaining Unit.~~

NEW 7.03 The Union will inform the Employer in writing of the authorized monthly deductions to be checked off for each Employee, including the methodology/formula used to calculate this amount.

~~7.04-7.03~~ The Employer agrees to remit dues together with a list of ~~e~~Employees from whom deductions have been made to the Union at dues-cotisations@psac-afpc.com by the fifteenth (15th) day following the end of each calendar month except for circumstances beyond the Employer’s control. ~~The Employer agrees to supply the Union, including the Local, quarterly, with the name, classification and employment status of each Bargaining Unit employee.~~ **The Employer shall provide the Local, quarterly, with the name, address,**

phone number, classification, pay band, Division, employment status, and employment date of every Employee in the Bargaining Unit. The Employer shall also provide the Local, within five (5) working days following the close of the pay period, the name, address, and phone number of each new Employee hired into a Bargaining Unit position, or that is terminated. Further, the Employer agrees to submit to the Local, monthly, the list of Employees whose names are on the layoff list. The Employer agrees that the Local Union is copied on and is a signatory to acting letters.

~~7.06 — The Employer shall provide the Local Union President with the name, address, and telephone number of all new employees five (5) days following the close of the pay period in which they are hired. Such notification shall be made in writing.~~

8.03 The **Local** Union shall notify the Employer promptly, **within ten (10) business days** and in writing of the names and jurisdiction of its representatives **whenever changes are made.**

9.02 The Employer agrees that accredited officials of the Bargaining Agent may be granted access to the Employer's premises upon request and following the consent of the Employer or its delegate. Such approval shall not be unreasonably withheld.

9.04 The **Local** Union shall notify the Employer promptly, **within ten (10) working days** and in writing of the name and positions of its accredited officials, **when the Local Union becomes aware.**

NEW ARTICLE XX: PREVENTION OF HARASSMENT, DISCRIMINATION, AND VIOLENCE

*subject to renumbering

XX.01 There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, violence, or any disciplinary action exercised or practised with respect to an employee by reason of race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, genetic characteristics, disability, membership or activity in the Alliance, or conviction for an offence for which a pardon has been granted.

XX.02 10.10 The parties recognize that the Employer has a policy and guidelines regarding the **prevention of** workplace harassment and violence. prevention that allows its eEmployees **have** the substantive right to **report**, grieve,

or file a complaint for issues involving harassment and/or violence, including sexual harassment and abuse of authority (such as retribution for reporting abuses of office or “whistle-blowing”), as defined in the Employer’s policies. The Workplace Harassment and Violence Prevention policy protects the rights of employees to work in an environment free from such harassment as defined under the *Canadian Human Rights Act*, or **Canada Labour Code, Part II**, and confirms that harassment and violence will not be tolerated in the workplace. The Employer’s guidelines confirm that retaliation against any individual for reporting harassment and/or violence, for providing testimony as a witness in an investigation or for assisting a principal party or a responding party in the resolution of a complaint, shall not be permitted or tolerated.

XX.0310.06 The *Canada Labour Code*, Part II, establishes the process for the Employer to prevent workplace harassment and violence from happening, responding to situations in which harassment or violence have occurred and importantly, supporting victims of harassment and violence.

XX.0410.07 Harassment and Violence means any action, conduct or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness to an employee, including any prescribed action, comment or conduct. (the *Canada Labour Code*, Part II, subsection 122(1)). The Employer’s policy on Workplace Harassment and Violence Prevention outlines the process to respond to any related occurrences.

XX.0510.08 The Employer will keep the appropriate Union representatives informed of ongoing developments for each situation under the resolution process. All incidents shall be reported at joint Occupational Health and Safety Committee meetings.

XX.0610.09 In accordance with the Employer’s Workplace Harassment and Violence Prevention policy at the request of a principal party or responding party to an occurrence and subject to the requirements of the *Access to Information Act* and *Privacy Act*, the Employer shall provide the principal party and/or responding party with an official copy of the investigation report.

XX.0710.11 The Employer and the Union agree that this Article does not create any substantive rights outside of those created in the Employer’s policy and that the terms of the Employer’s Workplace Harassment and Violence Prevention Policy, dated 01 January 2021, as agreed to by UNDE, do not form part of this Agreement. The Employer confirms its intention to maintain a harassment and violence policy

and consult with UNDE regarding any amendments to the policy. A copy of the revised policy will be provided to PSAC and UNDE.

~~11.10 Work stoppages caused by a major storm or any unforeseen occurrences will be compensated as follows:~~

- ~~(a) Employees advised by the Employer not to report to work will be paid for the scheduled work hours at the regular rate of pay; and~~
- ~~(b) Employees who are at work and are sent home by the Employer will be paid for the balance of the scheduled shift at the regular rate of pay.~~

Attendance during Storms or Hazardous Conditions

Definitions

Hazardous conditions

Conditions, often resulting from a storm that may include poor road conditions, poor visibility, power outages, flooding and often result in advisories from traffic authorities or law enforcement on the use of public highways, and/or advisories from police, Emergency Management Office or other agencies.

Storms

Adverse weather conditions such as heavy snowfall, freezing rain, ice, tropical storm, hurricane, or blizzard conditions.

The manager of the affected outlet will endeavor to advise Employees as soon as possible prior to the commencement of their shift not to report to work.

In the event an outlet is closed due to a storm or hazardous conditions, affected Employees will be granted leave with pay for the regularly scheduled work hours for that shift, unless alternate working arrangements have been made with their manager. Employees on preapproved time off prior to the closure day will not be entitled to compensation.

Employees who are at work and are sent home by their manager will be paid for the balance of their scheduled workday at their regular rate of pay. In the case of a late arrival authorized by the Employer, an Employee who reports to work at the rescheduled start time shall be paid their regular rate of pay for the period of the full scheduled shift. In the event the

Employee does not report to work at the rescheduled start time, they will only be paid for the actual time worked at their regular rate of pay.

The decision to close an outlet is the responsibility of the Senior Manager of each outlet.

NEW 13.02 Where two (2) or more Employees on a seniority list have the same first day of paid employment, the seniority ranking for those Employees will be determined by the time the Employee was contacted for the position. For clarity, the Employee who was contacted first shall be deemed to be the senior Employee. The Employer will list the time of contact described above in the seniority list provided to the Local for all Employees hired after the date of ratification.

15.XX Vacation leave can be taken in hourly increments.

NEW 15.17 Prior Service CAF Dependant

As of 1 December 2020, full time employees who are dependants of a CAF member and experience a break in service solely as a result of being posted from one location to another, will have their previous service counted for the purpose of their vacation entitlement outlined in their collective agreement.

As of 1 December 2020, any vacation entitlement credits will be applied to their future calculation of vacation entitlement outlined in their collective agreement.

Retroactivity: only employees currently on strength in the bargaining unit as of the date of this LOU and who qualify will be credited vacation leave entitlements for the time that was not previously counted.

16.02 Maternity Pregnancy and Parental Leave

~~Any employee who has completed six (6) months of continuous service to~~
The Employer has the right to leave without pay in the following circumstances:

16.08

(d) The Employer recognizes that families may take different forms due to a variety of factors such as cultural norms or personal circumstances. The Employer appreciates that the relationships formed under such norms or circumstances are valuable and significant to the Employee. The Employer

agrees to seriously consider requests for bereavement leave where cultural traditions or other circumstances create important family relationships not described above. Such requests shall not be unreasonably denied.

28.01 Statement of Duties


Upon written request, an eEmployee shall be provided in writing with a complete and current statement of the duties and responsibilities of their position including the positions classification level and rating, **within ten (10) days of the request.**

For the Union

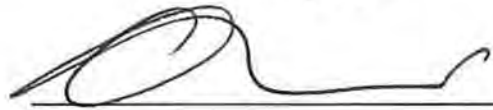




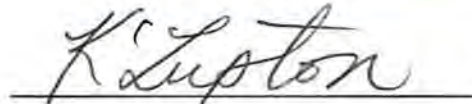




For the Employer











**PSAC and NPF Petawawa
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
12 January 2023 130PM**

3.02 (x) "Qualifications" are the job requirements in terms of training, education, experience or equivalency, as expressed in the job description.

10.04 An annual allowance of **two-hundred** ~~one hundred and seventy five~~ dollars (\$~~175~~**200**) shall be provided to those Employees who are required to wear safety footwear under the provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, as may be amended from time to time. This allowance shall be payable once per year upon presentation of proof of purchase.

10.XX An Employee who is unable to complete their regular workday as a result of a work-related accident reported to their supervisor shall not lose regular pay for the day of the accident. When required by provincial Workers Compensation legislation, the Employer will continue the Employee's salary for their regular workdays on subsequent days of incapacity during the waiting period.

11.03 A work schedule shall be posted on the appropriate bulletin board **or mutually agreed to designated physical space** showing the scheduled daily working hours for each employee covered [....]

11.XX The Employer shall not assign an Employee to split the hours of a shift without the Employee's consent.

12.02 Overtime ~~will~~ shall be compensated in money except where, on request of an ~~e~~Employee and with the approval of the Employer, overtime may be compensated in equivalent leave with pay. ~~within ninety (90) days of the overtime worked.~~ The Employer shall grant compensatory leave at times convenient to both the ~~e~~Employee and the Employer. ~~After the ninety (90) day period has expired, the overtime will be paid out to the employee without further notice.~~

An Employee may accumulate compensatory leave as outlined above up to a maximum of eighty (80) hours. All hours beyond this maximum will be automatically paid in the affected pay period.

13.01 [.....]

(d) [.....]

CANEX Retail Supermart
RMC CANEX Expressmart
Fort Frontenac Officers' Mess
RMC Senior Staff Mess
Garrison Golf and Curling Club
RMC CMRC (Cadet Mess Recreation Centre)

Garrison Lanes
Fitness and Sports
Community Recreation
C & E Museums
CFB Kingston Messes
RMC Athletics
RMC Museum

(e) **Notwithstanding 13.01 (a) and (b), if an Employee transfers from an NPF position from another Base/Wing to a position within the Bargaining Unit, the Employee shall retain their continuous service with the Employer and shall be placed at the closest lock-step increment equal or higher than the former hourly rate without exceeding the lock-step increment maximum of the new position within the Category I local pay grid, whichever is higher, and retain their vacation entitlements.**

13.02 [.....]

(f) is absent from work for more than five (5) ~~three (3)~~ working days without securing leave in accordance with Article 15 and/or Article 16 or without producing evidence of a valid reason satisfactory to the Employer. **The Employer shall not unreasonably reject a valid reason for being absent from work.** It is understood and agreed that this Article does not permit or sanction any absences without reasons satisfactory to the Employer.

13.04

(ii) Vacancies that cannot be filled in accordance with sub-Article 13.04(a)(i), a notice of competition will be posted for a total of five (5) working days on the bulletin boards or **mutually agreed designated physical space**, and posted electronically. Interested employees shall apply following the instructions as per the job poster. An employee in the outlet where the vacancy occurs shall be given first opportunity to fill the position provided they have the qualifications, experience, ability and skills to do the job required. Where the Employer determines that one (1) employee in the outlet concerned with equal qualifications to fill the vacancy, the more senior employee will be given preference.

~~13.07 When a full-time employee is laid-off due to lack of work and there is part-time work available in the Bargaining Unit, if the full-time employee so requests, they shall be given preference to work such part-time work if they are able and qualified to perform such work. The employee shall be paid at the hourly rate of pay of the job title of the part-time work. A full-time employee who works part-time hours in accordance with this Article will retain seniority as a full-time employee for twelve (12) months. At the end of this period the full-time employee will be given the choice of accepting severance pay and termination of employment or conversion to part-time status with the maintenance of all seniority accrued as a full-time and part-time employee. [Integrated into Article XX: Layoff and Recall, XX.02]~~

14.XX When a designated holiday falls on a day that is a non-working day for an Employee, the Employee is entitled to and shall be granted a day off with pay at some other time. This may be by way of an addition to their annual vacation or

granted as a day off with pay at a time convenient to them and the Employer.

Except that, when New Year's Day, National Truth and Reconciliation Day, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday, the Employee is entitled to and shall be granted a day off with pay on the adjacent working day designated by the Employer.

16.02 Maternity Pregnancy and Parental Leave

[.....]

- (g) Leave granted under this Article shall be counted as "service" for purposes of benefits, **and seniority** in this Agreement. This shall not apply where an eEmployee terminates employment immediately following leave pursuant to Article 16.02.

16.04 Maternity Pregnancy and Parental Leave Allowances

Pregnancy Leave Allowance

(1) An eEmployee shall be granted a ~~maternity~~ **pregnancy** top-up allowance, which shall consist of a total of seventeen (17) weeks of payments, as follows:

- (a) where an eEmployee is subject to a waiting period before receiving Employment Insurance maternity benefits, they are eligible to receive ninety-three percent (93%) of their weekly gross pay;
- (b) for each week that the eEmployee receives a maternity benefit pursuant to section 22 of the *Employment Insurance Act*, they are eligible to receive the difference between ninety-three percent (93%) of their weekly gross pay and the EI maternity benefits; and
- (c) where an eEmployee has received the full fifteen (15) weeks in (b) and remains on maternity leave without pay, they are eligible to receive the additional week(s) of maternity allowance at ninety-three percent (93%) of their weekly gross pay.

(2) In accordance with the following conditions:

- (a) After completion of six (6) months continuous employment, an eEmployee who provides the Employer with proof that they have applied for and is eligible to receive Employment Insurance benefits pursuant to section 22 of the *Employment Insurance Act*, as may be amended from time to time, shall be paid an allowance in accordance with the Supplementary Employment Benefit Plan;

- (b) An eEmployee who receives the allowance shall return to work for a period of twenty (20) working days on the date of expiry of maternity leave unless the date is modified with the Employer's consent or unless the eEmployee is then entitled to another leave provided for in this Agreement. ~~Further employees who receive the maternity leave allowance but are unable to return to work for the period of time outlined above because they have been posted to another location due to their spouse being transferred will not be indebted to the Employer for the amount of the maternity leave allowance; and~~
- (c) Should the eEmployee fail to return to work as per the provisions of Article 16.04, the employee recognizes that they are indebted to the Employer for the full amount of the allowance;
- (d) Employees who receive the pregnancy leave allowance but are unable to return to work for the period of time outlined in sub-Article 16.04(2)(b) due to circumstances that are beyond the control of the Employee, will not be indebted to the Employer for the amount of the pregnancy leave allowance paid to them. The Employer shall not act in an arbitrary or discriminatory manner in its assessment of the Employee's situation; and**
- (e) If the Employee believes that they may not be able to comply with the obligation to return to work, they shall have the option of electing to defer their allowance entitlements until such time as they return to work. Should the Employee return to work for the requisite period as stipulated in sub-Article 16.04(2)(b), they will be given their pregnancy leave allowance in the form of a lump sum less statutory deductions upon recommencement of employment.**

16.10 Leave of Absence Without Pay

~~An employee may be granted a leave of absence without pay provided they receive permission in advance from the Employer in writing. Such leave of absence will not be unreasonably withheld. Under no circumstances shall any leave of absence be approved for a period in excess of twelve (12) months. During approved periods of absence in excess of two (2) continuous weeks an employee will not be eligible for any of the benefits provided for in this Agreement. Insurance premiums for benefits listed in Article 19.02 may be continued at the request of the employee. The employee will be responsible for both the employee and the Employer share of the premiums. The employee shall be restored to their former position or to a similar position at the then prevailing wage rate at the expiration of the leave of absence.~~

An Employee may be granted a leave of absence without pay provided they receive permission in advance from the Employer in writing. Such leave of absence will not exceed twelve (12) months in duration and shall not be unreasonably withheld.

At the discretion of the authorized manager a leave of absence may be extended for up to a further six (6) months.

Once an Employee has taken the total leave of absence without pay provided for in this Article, they must return to work for twelve (12) consecutive months prior to being eligible to take another leave of absence without pay. Any accumulated vacation leave and/or compensatory time must be taken prior to granting leave without pay.

An Employee on leave of absence without pay exceeding two (2) weeks may continue group benefits and/or pension provided the Employee pays both the Employer's and their share of the premiums and contributions. An Employee's election to either continue or suspend group benefits and/or pension for the duration of the leave is irrevocable and binding. An elected option cannot be changed after the leave has commenced.

An Employee will not be entitled to receive pensionable service for any periods of leave of absence without pay for which they have not made pension contributions.

An Employee shall be restored to their former position or to a similar position at the current wage rate at the expiration of the leave of absence.

16.13 Domestic Violence Leave

[...]

This paid leave will not exceed **five (5) ~~two (2)~~ shifts for full-time Employees and twenty-five (25) hours for part-time Employees** in any fiscal year, at times convenient to the eEmployee.

This leave may be taken in hourly increments.

[...]

28.02 Information for Employees

- (a) **After each renewal of the Collective Agreement, the Employer agrees to distribute, by email, to each eEmployee and all new eEmployees a copy of the Collective Agreement within ten (10) working days of receiving a finalized electronic copy. The Employer shall do so within one (1) month after the receipt from the printer. Employees in the Bargaining Unit will also be given electronic access to the Collective Agreement in the official language of their choice. When an Employee or the Union requests, printed copies of the Agreement shall be provided within ten (10) working days.**
- (b) It is agreed and understood that the Employer and the Union will **equally divide** incur the cost of **printing publishing** the Collective Agreement **and the cost of the meeting rooms for negotiations, if applicable** on an alternate basis. The publication of this Agreement will be borne by the **Union Employer**.

- (c) On commencing employment, new Employees shall be provided by the Employer with a copy of the existing Collective Agreement and the Employer's Workplace Harassment and Violence Prevention Policy which is in accordance with the *Canada Labour Code Part II*; and
- (d) The Employer agrees to advise new Employees that a Collective Agreement is in effect between the parties. A new Employee will be advised of the name and location of the Local Union President, and that they are entitled to a thirty (30) minute paid Union orientation in accordance with sub-Article 9.09.

New 16.XX Block leave

During the holiday period, Employees who will be affected by the closure of a work site will be on leave without pay. Employees are encouraged to retain annual leave or compensatory time off to cover the holiday period. However, if an affected Employee wishes to continue working during the holiday period they will notify their manager who will assign work hours, subject to availability, which may include work of an administrative nature.

ARTICLE 32- BARGAINING UNIT WORK AND CONTRACTING OUT

32.01 The parties acknowledge that non-Bargaining Unit persons shall not perform work normally performed by Bargaining Unit members except in cases of emergency when qualified Employees are not available. In such cases the Local Union President, or designate, shall be informed of all the details, including who is to perform, or has performed the work.

32.02 The Employer agrees that non-bargaining unit Employees shall not be used to such an extent that it results in the displacement of Bargaining Unit Employees.

32.03 The Employer has no plans contemplating the closure of NPF outlets or the elimination of NPF positions within the Bargaining Unit, or reduction of Bargaining Unit work, by reason of contracting out.

32.04 If the Employer determines that reorganization is necessary, and it results in the reduction of Bargaining Unit work, or reduction of hours or the elimination of positions held by Employees within the Bargaining Unit, the Employer shall meet with the Local Union representative in order to discuss options for the affected Employees or work. The meeting shall take place as soon as possible prior to the work or positions being reduced or eliminated, and to the extent possible, subject to operational constraints, at least sixty (60) calendar days prior to such reduction or elimination.

32.05 This Article does not cancel any provisions of Article 5 of the Collective Agreement.

NEW ARTICLE XX: LAYOFF AND RECALL

XX.01 Temporary reduction of full-time Employee to part-time, layoff, and recall from layoff shall be done by outlet in accordance with sub-Article 13.01 (d). Employees in the outlet shall be laid off in accordance with their seniority within the Bargaining Unit as set out in sub-Article 13.01 (a) or (b) such that senior Employees have preference over junior Employees provided the senior Employee has the necessary qualifications, experience, ability, and skill to do the job required. The Employee shall be paid the rate of pay for the position into which they move.

XX.02 When a full-time eEmployee is laid-off due to lack of work and there is part-time work available in the Bargaining Unit, if the full-time eEmployee so requests, they shall be given preference to work such part-time work if they are able and qualified to perform such work. The eEmployee shall be paid at the hourly rate of pay of the job title of the part-time work. A full-time eEmployee who works part-time hours in accordance with this Article will retain seniority as a full-time eEmployee for twelve (12) months. At the end of this period the full-time:eEmployee will be given the choice of accepting severance pay and termination of employment or conversion to part-time status with the maintenance of all seniority accrued as a full-time and part-time eEmployee. A laid-off, full-time Employee who accepts part-time work shall be given the first opportunity, consistent with their seniority, to be recalled to full-time status provided they have the qualifications, experience, ability, and skill to do the job required.

XX.03 When a part-time Employee is laid-off, they shall be retained on the layoff list and shall be eligible for recall to a part-time position in accordance with their seniority.

XX.04 An Employee recalled from layoff to a classification with a lower rate of pay than the rate of pay of their former position shall be paid the rate of pay specified in Appendix A for the new position to which they are appointed. Notwithstanding the foregoing the Employee will retain the seniority of their former classification for twelve (12) months from the date they were placed on the layoff list of the operation concerned.

XX.05 An Employee will lose their seniority if they have been laid-off and is recalled to work and fails to return to work or to give in writing valid reasons for their inability to do so within ten (10) working days of the date they have been requested by the Employer, in writing by registered mail, to return to work. In order to be eligible for recall from layoff the Employee must provide the Employer with their current mailing address and phone number. It is the responsibility of the recalled person to contact the Employer immediately, but no later than seven (7) working days, upon receipt of notice of recall to inform the Employer of their acceptance or rejection of the recall offer.

XX.06 A full-time Employee who is on layoff may continue the benefits listed in Article 19.02, with the exception of long-term disability benefits, until such time as the Benefits Plan includes it, for a period of twelve (12) months. The Employee will be responsible for both the Employee and Employer share of the premiums.

XX.07 Temporary Employees shall be laid-off before full-time and part-time Employees.

~~18.06~~ — An employee recalled from layoff in accordance with Article 13.04, to a classification with a lower rate of pay than the rate of pay of their former classification, shall be paid the rate of pay specified in Appendix A for the applicable classification. Notwithstanding the foregoing, the employee will retain the seniority of their former classification for six (6) months from the date they were placed on the layoff list of the outlet concerned.

[Integrated into Article XX: Layoff and Recall, XX.04]

NEW ARTICLE XX: SEASONAL EMPLOYEES

XX.01 Seasonal Employees will be eligible to participate in the benefits plans during the time they are employed by the Employer in accordance with the terms and conditions of the Collective Agreement and the applicable benefits plans. During the period of time, which they are not actively in the employ of the Employer, seasonal Employees will be able to participate in all the benefit plans with the exception of Long Term Disability providing they pay the cost of all the premiums.

XX.02 Providing there are staffing requirements, seasonal Employees will be recalled by the Employer in order of seniority. If a seasonal Employee is not recalled because of a change in staffing requirements, they shall be entitled to severance payments as per Article 31 of the Collective Agreement.

XX.03 Vacation entitlement will be based on continuous service.

LETTER OF UNDERSTANDING #1

CONTRACTING OUT AND REORGANIZATIONS

~~————— The Employer currently has no plans contemplating the closure of NPF outlets at CFB Kingston or the elimination of NPF positions in this Bargaining Unit by reason of contracting out or reorganization. If, during the term of this Agreement, the Employer determines that such reorganization is necessary, and it results in the elimination of positions held by employees within the Bargaining Unit, the Employer shall meet with the Local Union representative in order to discuss options for the affected employees. The meeting shall take place as soon as possible prior to the positions being eliminated and, to the extent possible and subject to operational constraints, at least sixty (60) days prior to such elimination. This Agreement does not cancel any provision of Article 5 of the Collective Agreement.~~

[integrate into current Article 32]

LETTER OF UNDERSTANDING #3

BARGAINING UNIT WORK

~~The Employer agrees that non-bargaining unit employees shall not be used to such an extent that it results in the displacement of Bargaining Unit Employees.~~

[integrate into current Article 32]

For the Union

Bob Olliv

[Signature]

Tom M...

[Signature]

For the Employer

[Signature]

Alexandra

K. Lupton

[Signature]

[Signature]

**PSAC and SNPF Kingston
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
29 August 2023 130PM**

Union withdraws the following definitions for Article 3 to incorporate into new Remote Work Article:

“Remote Work” means a flexible work arrangement whereby Employees have approval to carry out some or all of their work duties from a remote workspace.

“Designated Workspace” means the Employee’s designated Employer workspace or business address where the Employee would work if there were no Remote Work situation.

“Remote Workspace” means the alternative location where the Employee is permitted to carry out the work otherwise performed at or from their designated workspace.

Union withdraws its proposal on:

- **Compassionate Leave Allowance Top Up at 16.09**
- **16.05 j) and k)**
- **18.XX Second Language Bonus**
- **Letter of Understanding #2 – renew status quo**

Employer withdraws its proposals on:

- **Acting Pay**
- **Sick Leave**
- **15.01**
- **16.04 b)**

9.XX Union Representative Leave Bank

Each Local Union representative shall be entitled to up to twenty-five (25) hours of paid union leave per fiscal year for the purpose of performing union activities other than those described in this Article above. Local Union representatives will be required to record the number of hours used on their schedule and keep an up-to-date record of the hours used.

10.04 An ~~annual allowance of one hundred and seventy-five dollars (\$175)~~ **two hundred (\$200) dollars** shall be provided to those employees who are required to wear safety footwear under the provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, as may be amended from time to time. This allowance shall be payable once per year upon presentation of proof of purchase.

In the case where the employee has not used their annual allowance of ~~one hundred and seventy-five dollars (\$175)~~ **two hundred (\$200) dollars** the allowance can only be carried over to the following year to a maximum of ~~three hundred and fifty dollars (\$350)~~ **(\$400)**.

14.09 Part-time eEmployees shall be paid **at the corresponding percentage rate** ~~four and a quarter percent (4.25%)~~ of their gross regular earnings as designated holiday pay every second pay period. If a part time eEmployee works on a designated holiday, the employee will be paid at the rate of one and one-half (1½) their rate of pay for the hours worked on that day.

16.05 Leave for Family Related Responsibilities

The Employer shall grant up to five (5) days family related leave with pay in a fiscal year to full-time eEmployees and up to **twenty-five (25)** ~~twenty (20)~~ hours for part-time eEmployees to be used in any combination for the following reasons:

[...]

(i) For the purposes of this **sub-Article 16.05**, family is defined as spouse (or common-law spouse, resident with the eEmployee), dependent children (including children of legal or common-law spouse), parents (including step-parents or foster parents), **grandparents**, grandchildren, or any relative ~~permanently residing in the employee's household or with~~ **for whom the eEmployee has duty of care whether they reside with the Employee or not.** ~~permanently resides.~~

31.02 Official Texts

Both the English and the French texts of this Agreement shall be official. ~~Where there is discrepancy between the versions, the English Agreement shall prevail.~~

NEW ARTICLE XX: REMOTE WORK

XX.01 Definitions

- (a) Remote Work:** a flexible work arrangement whereby Employees have approval to carry out some or all of their work duties from a telework place
- (b) Designated Workspace:** the Employee's designated Employer workspace or business address where the Employee would work if there were no Remote Work situation
- (c) Remote Workspace:** the alternative location where the Employee is permitted to carry out the work otherwise performed at or from their designated workspace

XX.02 Employees interested in ~~Telework (Remote)~~ Work are to submit their requests to the manager, in accordance with the Employer's Flexible Work Options Policy. All request will be reviewed and discussed with the requesting eEmployee. Requests shall not be unreasonably denied by the Employer.

Requests for Remote Work arrangements can be initiated by an Employee or the Employer but may only be implemented when both Parties agree that some or all of the job duties can be completed at a location other than the Designated Workspace. Remote Work may however be imposed by the Employer in exceptional circumstances where the Designated Workspace is not accessible and Remote Work is necessary to maintain continued operation of the business.

XX.03 Equipment and electronic network requirements for any Remote Work arrangement shall be decided upon on a case-by-case basis and an agreement reached between the Employer and the Employee prior to undertaking any Remote Work situation. As part of the provisions of this Article, the Employer will provide the equipment required for the Employee to complete their work in the Remote Workspace.

XX.04 Approval of any requested Remote Work arrangement shall respect the terms and conditions of employment, provisions of the Collective Agreement and the application of existing policies and legislation will continue to apply in the Remote Work situation.

XX.05 Employees are encouraged to consult the UNDE Component and/or Local Union prior to undertaking a Remote Work arrangement with the Employer.

XX.06 Where a Remote Work Arrangement is adopted and approved in writing:

- (i) the Employee will work all of the scheduled hours of work as agreed to in their agreement;
- (ii) it will be periodically re-evaluated to determine whether an adjustment or different arrangement is required or appropriate;
- (iii) it may be terminated at any time by the Employer or the Employee with the provision of one (1) month's advance notice;
- (iv) the Employer and Employee should sign an agreement to outline the terms and conditions relating to the applicable telework arrangement.

LETTER UNDERSTANDING #5

FLEXIBLE WORK OPTIONS

~~Employees interested in Telework (Remote) Work are to submit their requests to the manager, in accordance with the Employer's Flexible Work Options Policy. All request will be reviewed and discussed with the requesting employee. Requests shall not be unreasonably denied by the Employer.~~

[integrate into New Article XX: Remote Work]

For the Union

Robin Deane

[Signature]

Anthony James

For the Employer

Andrew Kelly

**PSAC and SNPF Kingston
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
30 August 2023 1130AM**

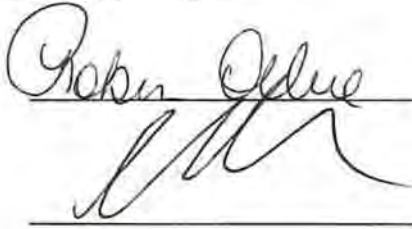
Union withdraws proposals at 10.02, 10.XX Cellphone Allowance, 10.XX Safety Meeting Pay, and Training XX.04

10.05 Winter Clothing Provisions

The following eEmployees who are required to work outdoors between 1 December and 31 March and indoor cold areas in any given year shall be provided a winter jacket once every two (2) years:

- (a) CANEX warehouse eEmployees
- (b) PSP Arena operators/facility maintainers
- (c) PSP Curling Club ice maintenance staff
- (d) **Fitness Instructors**

For the Union



For the Employer







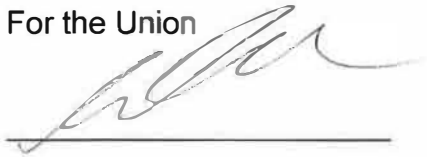
**PSAC and NPF Kingston
Tentatively Agreed Clauses (subject to ratification)
28 November 2023**

11.04 (a) eEmployees working **five (5)** ~~six (6)~~ consecutive hours are entitled to an unpaid meal period of not less than thirty (30) minutes, and no more than sixty (60) minutes. The meal period shall be scheduled as close to the mid-point of the work period as possible. Except in those operations, which normally employ only one person, the meal periods shall be uninterrupted.

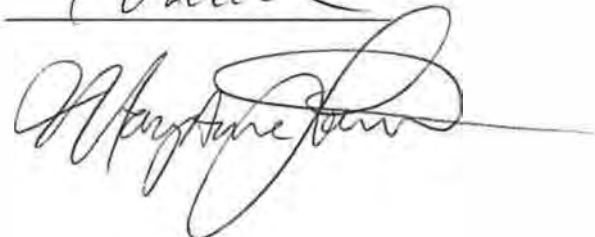
22.01 Failing to Return to Work

An eEmployee who fails to report for duty for **five (5)** ~~three (3)~~ consecutive working days without informing the Employer of the reason for their absence will be presumed to have abandoned their position. An eEmployee shall be afforded the opportunity to rebut such presumption and demonstrate that there were reasonable circumstances for not informing the Employer.

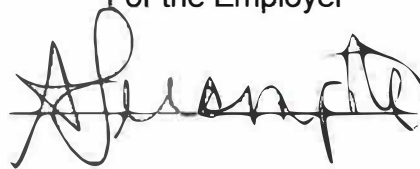
For the Union



Robert K. Kelly



For the Employer



Ottawa

ANNEXE A- ARTICLES PARAPHÉS

1.01

The purpose of this Agreement is to establish and maintain harmonious relationships between **His Majesty** in right of Canada as represented by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, hereinafter referred to as the Employer, the Public Service Alliance of Canada hereinafter referred to as the Union and the employees and to set forth herein the terms and conditions of employment upon which agreement has been reached through collective bargaining.

Agreed to Oct. 21, 2022

"Bargaining agent" means the Public Service Alliance of Canada (PSAC).

"Component" means the Union of National Defense Employees (UNDE).

"Continuous service" means the duration of uninterrupted employment with the Employer ~~within the bargaining Unit.~~

"Employee" means anyone who is a member of the bargaining unit.

"Employer" means the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces operating as the Canadian Forces Morale and Welfare Services.

"Local" means UNDE Local 70682.

"Seniority" means as the total length of continuous full-time employment in the Bargaining Unit covered herein.

"Union" means the Public Service Alliance of Canada.

Agreed to Oct. 19, 2022

Ajout aux définitions

"Average weekly pay" means full-time and part-time employees' pay calculated using the best fifty-two (52) weeks' pay over the last two (2) years of service with the Employer.

"Seasonal employee" is defined as an employee who is appointed to a position which is not continuous throughout the year but recurs in successive years. Seasonal employees shall be entitled to all applicable provisions of the Collective agreement in accordance with their status.

Agreed to Oct. 20, 2022

NEW 3.01

In this Agreement, expressions referring to employee or the masculine or feminine gender are means for all employees, regardless of gender.

Renumber the rest of the article accordingly

AGREED TO ITEMS - WEEK OF JUNE 6-10, 2022

- Gender neutrality throughout the agreement.
- Capitalize Employer and Employee.

7.03

The Alliance shall inform the Employer in writing of the authorized monthly deductions to be checked off for each employee, including the methodology/formula used to calculate this amount. The Alliance shall notify the Employer in writing at least sixty (60) calendar days in advance of any change in the amount of monthly deductions to be checked off.

7.03

The Employer agrees to remit dues together with a list of employees from whom deductions have been made to the Union at its mailing address dues-cotisations@psac-afpc.com by the fifteenth (15th) day following the end of each calendar month, except for circumstances beyond the Employer's control. The Employer agrees to supply the Union, semi-annually, with the name and classification of each new employee.

7.06

The Employer shall provide the Local, quarterly, with the name, classification level, place of work, **employment status**, and employment date of **every employee in the bargaining unit. The Employer shall provide the Local Union President with the name, address, and telephone number of all new employees and employees returned to the bargaining unit five (5) days following the close of the pay period in which they are hired or returned. Such notification shall be made in writing. The Employer shall also provide**

on a monthly basis the name, classification level, place of work, employment date and employment status of any Employee who is temporarily or permanently employed outside the bargaining unit, or termination (for an intended period of longer than three months) during the said period. Further, the Employer agrees to submit, monthly, the list of Employees whose names are on the layoff list.

8.03

The Union shall notify the Employer promptly, **within ten (10) business days** and in writing of the names and jurisdiction of its representatives **whenever changes are made.**

Agreed to Oct. 19, 2022

9.05

The Union shall notify the Employer promptly, **within ten (10) business days** and in writing of the names and positions of its accredited officials **whenever changes are made.**

Agreed to Oct. 19, 2022

10.xx

An employee who is unable to complete their regular work day as a result of a work-related accident reported to their supervisor shall not lose regular pay for the day of the accident. When required by provincial workers compensation legislation, the Employer will continue the Employee's salary for their regular work days on subsequent days of incapacity during the waiting period.

Agreed to Oct. 20, 2022

10.06

Subject to operational requirements, the Employer agrees to accommodate a pregnant or nursing employee who obtains a medical certificate stating that ~~her~~ **their** workplace contains some risks for ~~her~~ **their** health, the health of the foetus or the health of ~~her~~ **their** breast-feeding child. The employee, whether or not ~~she~~ **they** ~~has~~ **have** been assigned to another job, is deemed to continue to hold the job that ~~she~~ **they** held at the time ~~she~~ **they** ceased to perform ~~her~~ **their** job functions and shall continue to receive the wages and benefits that are attached to that job for the period during which ~~she~~ **they** does not perform the job.

Agreed to Oct. 20, 2022

10.07

Upon presentation of a valid sales receipt confirming the employee's purchase of CSA approved footwear, employees who are required to wear safety footwear, as determined by the ~~National~~ **Local** Health and Safety Committee shall be entitled to an annual allowance of ~~one hundred and fifty~~ (\$150) **(\$200)** dollars. This allowance shall be paid no more frequently than once per fiscal year.

In the case where an employee has not used their allowance in a fiscal year, they can carry-over up to three hundred (\$300) dollars of their allowance to the next fiscal year.

Agreed to Oct. 20, 2022

11.xx

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

Agreed to Oct. 21, 2022

11 .02

An employee shall have the right, consistent with the operational requirements of their position, to request that their normal working hours be scheduled for a consecutive period of time, exclusive of a ~~lunch~~ **meal** period, between the hours of 0700 and 1800 hrs. The Employer's approval to such requests shall not be unreasonably denied. A ~~lunch~~ **meal** period shall not be less than thirty (30) minutes or more than ninety (90) minutes duration. **The meal period shall be scheduled as close to the midpoint of the work period as possible.**

The meal period shall remain as per past practice unless changes are mutually agreed upon. Once approved by the appropriate section head, an employee's selected work schedule shall remain as posted until changed as a result of consultation between the employee and the section head. Occasional adjustments may be approved by supervisors provided the employee works their normal hours of work each day.

NEW 11.03

Each employee shall be granted a rest period of fifteen (15) minutes during each work period of at least three (3) consecutive hours. Rest periods shall not be allocated within one hour of the employee's start or end time or within one hour of a meal period. The employee shall not take more than two (2) rest periods during a seven and one-half (7½) or an eight (8)-hour work day.

At the employee's request and subject to the manager's written approval, the employee may take rest periods during the hour that precedes or follows a meal break.

Rest of article to be renumbered accordingly

Agreed to Oct. 21, 2022

11.09

Attendance during Storms or Hazardous Conditions

Definitions

Hazardous conditions

Conditions, often resulting from a storm that may include poor road conditions, poor visibility, power outages, flooding and often result in advisories from traffic authorities or law enforcement on the use of public highways, and/or advisories from police, Emergency Management Office or other agencies.

Storms

Adverse weather conditions such as heavy snowfall, freezing rain, ice, tropical storm, hurricane, or blizzard conditions.

The manager of the affected outlet will endeavor to advise employees as soon as possible prior to the commencement of their shift not to report to work.

In the event a **Division** is closed due to a storm or hazardous conditions, affected employees will be granted leave with pay for the regularly scheduled work hours for that shift, unless alternate working arrangements have been made with their manager. Employees on preapproved time off prior to the closure day will not be entitled to compensation.

Employees who are at work and are sent home by their manager will be paid for the balance of their scheduled workday at their regular rate of pay.

In the case of a late arrival authorized by the Employer, an employee who reports to work at the rescheduled start time shall be paid their regular rate of pay for the period of the full scheduled shift. In the event the employee does not report to work at the rescheduled start time, they will only be paid for the actual time worked at their regular rate of pay.

The decision to close a **Division** is the responsibility of the **Division Head and/or Senior Manager** of each **Division**.

Agreed to Oct. 20, 2022

12.01

When an employee is required to work in excess of the normal hours of work stipulated in Article 11.01 the employee is entitled to overtime compensation for each completed period of fifteen (15) minutes of overtime worked by them at a rate of time and one-half (1 ½) except as provided in Articles 14.04 and 14.08 and in the following subsections (a), (b) and (c).

In the event an urgent travel or pay request arises at the end of the normal work day, that cannot be referred to a co-worker with a later end time, the employee will advise their manager in writing of such a request through email, including details on the originator of the urgent request, tasks required, and anticipated duration. In these exceptional circumstances only, the overtime may be worked to address only the urgent matter.

Agreed to Oct. 20, 2022

Replace 12.02 with the following:

12.02

An employee who works overtime may be paid in paid time or accumulate this time in compensatory leave up to a maximum of forty (40) hours. All hours beyond this maximum will be automatically paid in the affected pay period.

Agreed to Oct. 19, 2022

12.03

Overtime shall be offered first, to the employee in the Division with the most seniority ~~who~~ **is working regular hours of work (onsite or virtually) immediately preceding the overtime hours. The most senior Employee may not be offered this overtime work in the case where such Employee is working virtually, the required overtime must be performed onsite, and the Employee is unable to arrive at the onsite workplace in time to perform this overtime work. In such case, the Employer will inform the Employee in writing why such overtime could not wait until the Employee arrived at the onsite workplace.**

If no Employee wishes to work the overtime, The Employer shall assign the work to a junior Employee who is capable of performing the work.

12.04 Meal Allowance

- a) An employee who works three (3) or more hours of overtime immediately before or immediately following the employee's scheduled hours of work, and who has not been notified of this requirement prior to the completion of their previous shift shall be reimbursed for one meal in the amount of ~~thirteen~~ **twenty** dollars (**\$20**) (~~\$13.00~~) except where free meals are provided.

- b) ~~When an employee in the Operational Category works overtime continuously extending four (4) hours or more beyond the period provided for in paragraph (a); the employee shall be reimbursed for one additional meal in the amount of thirteen dollars (\$13.00) **twenty dollars (\$20.00)** except where free meals are provided.~~

Agreed to Oct. 20, 2022

13.01 Definition

- a) Seniority shall be defined as the total length of continuous full-time employment in the Bargaining Unit covered herein. **Notwithstanding the above, if an employee transfers from an NPF position on another Base to a position within the bargaining unit shall have their continuous service recognized be placed at the equivalent step or the nearest salary, whichever is better, and retain for their vacation entitlements.**

Agreed to Oct. 20, 2022

13.01 (b)

Finance (sub-Division: Finance-HQ & Finance-CFSG-OG)

***sub-Division to be used for the purposes of scheduling, overtime and additional hours only**

ARTICLE 13
SENIORITY

NEW 13.02

Where two (2) or more Employees on a seniority list have the same first day of paid employment, the seniority ranking for those Employees will be determined as follows:

- a) the names of the Employees tied will be drawn by a lot conducted jointly by the Employer and a member of the Local Executive and listed in the order that they are drawn. The Local Executive may decline to be present. The Employees concerned shall have the right to attend.
- b) This procedure will be applied only on the first occasion of the seniority tie presenting a conflict. Once the seniority tie has been resolved, it will be a permanent decision.

Rest of article to be renumbered accordingly

Agreed to June 10, 2022

ARTICLE 13
SENIORITY

NEW 13.02

Where two (2) or more Employees on a seniority list have the same first day of paid employment, the seniority ranking for those Employees will be determined as follows:

- (a) the names of the Employees tied will be drawn by a lot conducted jointly by the Employer and a member of the Local Executive and listed in the order that they are drawn. The Local Executive may decline to be present. The Employees concerned shall have the right to attend.
- (b) This procedure will be applied only on the first occasion of the seniority tie presenting a conflict. Once the seniority tie has been resolved, it will be a permanent decision.

Rest of article to be renumbered accordingly

13.02

An employee will lose their seniority rights under this Agreement and their service will be terminated if the employee:

- (a) voluntarily leaves their employment with the Employer;
- (b) is discharged for cause;
- (c) has been laid-off for a continuous period of twelve (12) ~~twenty-four~~ months;

Nonobstant ce qui précède, en période de pandémie déclarée par le gouvernement, le délai pourrait s'étendre jusqu'à 24 mois suite à une consultation entre le syndicat et l'employeur.

- (d) has been laid-off and is recalled to work and fails to return to work or to give in writing valid reasons for their inability to do so within ~~three (3)~~ **five (5)** working days of the date they have been requested by the Employer, in writing by registered mail, to return to work. In order to be eligible for recall from lay-off the employee must provide the Employer with their current mailing address and telephone number;
- (e) overstays a period of leave granted by the Employer without securing an extension of such leave;
- (f) is absent from work for more than five (5) working days without securing leave or without producing evidence of a valid reason satisfactory to the Employer. **The Employer shall not unreasonably reject a valid reason for being absent from work.** It is understood and agreed that this Article does not permit or sanction absences of five (5) days or less without reasons satisfactory to the Employer; or
- (g) is a full-time employee and is employed full-time with another Employer.

Agreed to Oct. 20, 2022

13.04

Vacancies within the Bargaining Unit that are initially anticipated to be three (3) months in duration or longer will be filled accordingly:

- (a) The vacancy shall be offered first, on the basis of seniority to any employee on the layoff list of the Division concerned provided the employee is of the same classification of the vacant position or higher and provided they have the necessary qualifications, experience, ability, and skill to do the job required. **Such vacancy shall be offered within 10 working days of the position becoming vacant where possible.**

- (b) If the vacancy cannot be filled in accordance with Article 13.04 (a) above, a notice of competition shall be posted **within ten (10) working days (or 20 working days if 13.04(a) is not applicable)** for a minimum of five (5) working days on the bulletin boards **(or designated physical space)** and **available** sent electronically to Bargaining Unit members **on the Careers page of the CFMWS website**. The notice of competition shall contain a summary of the duties, the qualifications for the position and its classification and wage rate. Interested employees shall apply following the instructions as per the job poster. An employee in the Division where the vacancy occurs shall be given first opportunity to fill the position provided they have the qualifications, experience, ability, and skill to do the job required. Where the Employer determines there is more than one (1) employee in the Division concerned with equal qualifications to fill the vacancy, the more senior employee will be given preference.

Agreed to Oct. 20, 2022

13.11

A full-time employee who is given part-time status as set forth in Article 13.07 will retain seniority as a full-time employee for ~~six (6)~~ **twelve (12)** months.

13.16

Should a Bargaining Unit position become vacant and is not posted within ~~thirty (30)~~ **20 working calendar** days the Employer shall notify the Union

Agreed to Oct. 20, 2022

14.01

There shall be ~~eleven (11)~~ **twelve (12)** designated holidays with pay as follows:

- (a) New Year's Day
- (b) Good Friday
- (c) Easter Monday
- (d) Sovereign's Birthday (Victoria Day)
- (e) Canada Day
- (f) First Monday in August

(g) Labour Day

(h) National Day for Truth and Reconciliation

(h) Thanksgiving Day

(i) Remembrance Day

(j) Christmas Day

(k) Boxing Day; and

(l) ~~one~~ any additional day when proclaimed as a National Holiday by an Act of Parliament

Agreed to Oct. 20, 2022

14.02

~~Aucune rémunération ne sera versée pour les jours fériés qui tombent au cours d'une période de congé non payé.~~

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.

Agreed to Oct. 21, 2022

14.03

When a designated holiday falls on a day that is a non-working day for an employee, the employee is entitled to and shall be granted a day off with pay at some other time. This may be by way of an addition to their annual vacation or granted as a day off with pay at a time convenient to them and the Employer.

Except that, when New Year's Day, **National Truth and Reconciliation Day**, Canada Day, Remembrance Day, Christmas Day or Boxing Day falls on a Sunday or Saturday, the employee is entitled to and shall be granted a day off with pay on the adjacent working day designated by the Employer.

Agreed to Oct. 20, 2022

14.XX

During the holiday period (e.g. Dec. 23 - Jan. 3), employees who will be affected by the closure of the work site will be on leave without pay. Employees are encouraged to retain annual leave or compensatory time off to cover the holiday period. However, if an affected employee wishes to continue working during the holiday period, they will notify their manager who may assign work hours of an administrative nature, depending on the work available.

Agreed to Oct. 20, 2022

15.0x

Vacation leave can be taken in hourly increments.

Agreed to Oct. 20, 2022

16.12 Bereavement Leave with Pay

- (a) An employee shall be granted leave with pay for five (5) consecutive working days immediately following the death of a member of their immediate family and for one (1) day in the case of a distant relative. In addition they may be granted up to two (2) days leave with pay for the purpose of travel related to the death. If required, one or more days leave referred to in this Article can be carried forward to day of the cremation or burial if such an event is to occur at a later date, on the condition that the leave does not extend beyond the day following the cremation or burial.

The Employer recognizes that families may take different forms due to a variety of factors such as cultural norms or personal circumstance. The Employer appreciates that the relationships formed under such norms or circumstances are valuable and significant to the Employee. The Employer agrees to seriously consider requests for bereavement leave where cultural traditions or other circumstances create important family relationships not described in Article 16(xx). Such requests shall not be unreasonably denied.

Agreed to Oct. 20, 2022

16.20 Domestic Violence Leave

- (a) The Parties recognize that employees may be subject to domestic violence in their personal lives and that this may affect their attendance at work.

- (b) Upon request to their local Human Resources Manager, an employee who is the victim of domestic violence, or who is the parent or guardian of a child who is the victim of domestic violence, will be granted paid leave for victims of domestic violence so that the employee can:
- i) obtain care and support for themselves or their child following a physical or psychological injury, or
 - ii) use an organization that assist victims of domestic violence, or
 - iii) obtain counseling services, or
 - iv) move temporarily or permanently, or
 - v) obtain legal or police assistance or to prepare for legal proceedings (civil or criminal).
- (c) Leave with pay under this clause is to a maximum of ~~two (2)~~ **five (5)** days per fiscal year, which shall be granted at times convenient to the employee.
- (d) The Employer may, through its local Human Resources Manager, in writing, and no later than fifteen (15) days after the employee's return to work, request that the employee provide documentation in support of the leave. The employee must provide this documentation only if it is reasonably possible for them to obtain it and provide it.
- (e) The Employer agrees that an employee will not be subject to adverse action if their attendance or job performance is affected because they are experiencing domestic violence.
- (f) At the request of the employee, the Employer undertakes, in collaboration with the employee, to develop a plan to ensure their safety in the workplace.
- (g) Any personal information related to a domestic violence case will be treated in a strictly confidential manner, in accordance with the relevant legislation, and shall not be disclosed to any other party without the employee's express written agreement. No information on domestic violence will be kept in an employee's personnel file without their express written agreement.

Agreed to Oct. 20, 2022

21.xx

An employee may continue to work while the allegations of their potential misconduct are being investigated and reviewed by the Employer. The Employer or authorized person may transfer the employee to another work location or suspend the employee with pay, pending the conclusion of the matter. Notwithstanding the above, if the allegation is deemed serious

by the Employer (e.g. criminal act or sexual harassment), the suspension may be without pay.

If the allegations are found to be unwarranted, the employee will be immediately return to duty and, if the suspension was without pay, the employee's pay will be reinstated retroactive to the date of the employee's removal from duty.

Agreed to Oct. 19, 2022

20.06

Committee meetings shall normally be scheduled every three (3) months, except when the parties agree the meetings are not necessary or additional meetings are required.

20.07

Agenda items must be provided at least two (2) weeks in advance of a set meeting. In the event no agenda items are provided, the set meeting will be cancelled or postponed.

22.01

The Employer agrees to provide bulletin boards for the use of the Bargaining Agent to post notices of interest to its members. **In cases where the Employer believes that a posted is adverse to the Employer or other Employees in the workplace, the Employer may contact the Local President to discuss.**

22.02

The posting of notices regarding Union meetings, names of representatives, social and recreational events will not require the approval of the Employer.

23.03(a)

to all new employees. All new employees will be advised of the name and contact information of the Local Union President. The Local Union President or their designate shall be notified of any orientation session for new Bargaining unit employees, and may arrange to meet the new employees to introduce themself.

24.03

~~The Employer agrees to distribute to each employee and all new employees a copy of the Collective Agreement in the official language of their choice. The Employer shall do so within one month after receipt from the printer.~~ Employees of the Bargaining Unit will be

given electronic access to the Collective Agreement in the official language of their choice. When an employee requests a printed copy of the Agreement, it shall be provided within **5 10** working days.

It is agreed and understood that the Employer and the Union will equally divide the cost of printing the Collective Agreement and the cost of the meeting rooms for negotiations, if applicable

24.04

The Employer shall provide a copy of the Collective Agreement, as per sub-Article

27.01

There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, nation or ethnic origin, religious affiliation, sex, sexual orientation, gender identity and expression, family status, marital status, mental or physical disability, membership or activity in the Union, conviction for which a pardon has been granted or in respect of which a record of suspension has been ordered.

REMOTE WORK TELEWORK and or hybride

28.01 Definitions

- (a) ~~Telework~~ **Remote Work**: a flexible work arrangement whereby Employees have approval to carry out some or all of their ~~work~~ **job** duties from a **remote workspace** ~~telework place~~
- (a) ~~Designated Workspace~~ **Designated Workspace**: the Employee's designated Employer ~~workspace~~ or business address where the employee would work if there were no **Remote Work** ~~telework~~ situation
- (b) ~~Remote Workspace~~ **Remote Workspace**: the alternative location where the Employee is permitted to carry out the work otherwise performed at or from their designated ~~workspace~~
- (c) **Hybride**: L'employé choisit de travailler au bureau et à la maison. Dans ce cas une entente écrite sera faite entre l'employé et l'employeur afin de désigner le jours de présence au bureau.

28.02

Requests for **Remote Work** Telework arrangements can be initiated by an Employee or the Employer but may only be implemented when both Parties agree that some or all of the **job duties** work can be completed at a location other than the Designated Workspace. **Remote Work may however be imposed by the Employer in exceptional circumstances where the designated workspace is not accessible and remote work is necessary to maintain continued operation of the business.**

28.03

Equipment and electronic network requirements for any **Remote Work** Telework arrangement shall be decided upon on a case by case basis and an agreement reached between the Employer and the Employee prior to undertaking any **Remote Work** Telework-situation. As part of the provisions of this Article, the Employer will provide the equipment required for the employee to complete their work in the **Remote Workspace** telework-Place.

28.04

Approval of any requested **Remote Work and or hybride** Telework arrangement shall respect the terms and conditions of employment, provisions of the Collective Agreement and the application of existing policies and legislation will continue to apply in the **Remote Work and or hybride** Telework situation.

28.05

Employees are encouraged to consult the UNDE Component and/or the Local prior to undertaking a **Remote Work and or hybride** Telework arrangement with the Employer.

28.06

Where a Remote Work and or hybride Telework Arrangement is adopted and approved in writing:

- (a) the Employee will work all of the scheduled hours of work as agreed to in their agreement;
- (d) it will be periodically re-evaluated to determine whether an adjustment or different arrangement is required or appropriate, **and reviewed once per year at a minimum;**
- (e) it may be terminated at any time by the Employer or the Employee with the provision of one (1) month's advance notice;

- (f) the Employer and Employee will ~~should~~ sign an agreement to outline the terms and conditions relating to the applicable **Remote Work and or hybride telework arrangement, as per the Flexible Work Options Policy, as amended from time to time.**

Agreed to Oct. 20, 2022

29.02

This Collective Agreement shall expire on 28 February ~~2022~~ **2025**. Unless otherwise expressly stipulated, the provisions of this Agreement shall become effective on the date it is ratified by the Parties.

Agreed to Oct. 19, 2022

LOU #1 - Qualifications to be included in the collective agreement
LOU #3 - Bargaining Unit Work to be included in the collective agreement
LOU #5 - Job Sharing not to be renewed

Agreed to Oct. 20, 2022

TECHNOLOGICAL CHANGE

xx.01 Definitions

"Technological/Organizational Change" is defined as a substantial change in technology to the process, equipment or methods of organizational operation that differs significantly from those previously utilized by the Employer.

xx.02 Advance Notice

- (a) The Employer will make every reasonable effort to provide the Union with a minimum of three (3) months' notice of any technological change affecting Bargaining Unit employees.
- (b) If the Employer anticipates that a technological/organizational change will result in the layoff of Bargaining Unit employees, the Employer will advise the Union in advance, so far as is practicable and in accordance with the layoff provisions contained in Article 13 - Seniority.

- (c) Once the above notice has been provided the Employer will discuss the nature of the changes, the approximate number of employees likely to be affected by the technological/organizational change may have on the working conditions and conditions of employment of other employees.
- (d) The Employer shall provide the necessary training required by the introduction of new technology to the affected employee remaining in the classification.
- (e) Employer is committed to looking at reasonable training opportunities, which can be utilized to move any affected employees to a different position with the Bargaining Unit, where there exists a need for employees.

xx.03 New Positions

Any new position within the Bargaining Unit that is created as a result of a technological change will be posted in accordance with the job posting provisions of the Collective Agreement.

Travel

Dans le cadre d'un voyage approuvé par l'employeur, il sera assujetti aux directives de voyages des Fonds non publics

Agreed to Oct. 21, 2022

4 Reorganization - renew

6 Mental Health - renew

Agreed to Oct. 21, 2022

xx.xx Training and Travel

Where the Employer requires employees to attend training that the Employer deems necessary for the performance of the employee's job, the Employer shall pay for the costs of such training.

Any employee who is required by the Employer to take a course shall have:

- (a) The fee of the course paid for;

(b) If attendance is during working hours the time spent at the course shall be paid at the rates and conditions provided under this Agreement as though such employee was at work. All training hours spent shall be paid at the regular rate.

(c) If the course requires travel they will be reimbursed for fuel costs or transportation to the course at the rate in accordance with the Employer's policies

Subject to prior approval, an employee shall be reimbursed at the high rate of mileage allowance according to the Treasury Board commuting allowance when required to use their own vehicle.

Agreed to Oct. 21, 2022

NEW ARTICLE - LAYOFFS AND RECALLS

Reduction of full-time employee to part-time, lay off and recall from layoff shall be done by Division. Employees in the Division shall be selected in accordance with their seniority within the Bargaining Unit. Senior employees have preference over junior employees provided the senior employee has the qualifications, experience, ability, and skill to do the job required.

Temporary employees shall be laid-off before full-time and part-time employees.

Layoff Notice

The Employer will notify in writing employees who are to be laid off, as much as possible in advance but no less than two (2) weeks, before the lay-off is to be effective.

~~Employees with less than one year of continuous service shall be provided a minimum of one (1) month advance notice of layoff.~~

~~Employees with one to five years of continuous service shall be provided a minimum of three (3) months advance notice of layoff.~~

~~Employees with five to ten years of continuous service shall be provided a minimum of six (6) months advance notice of layoff.~~

~~Employees with less than ten years or more of continuous service shall be provided a minimum of eight (8) months advance notice of layoff.~~

During the notice period, the following conditions will apply, the employee:

- i) must continue to perform the assigned duties satisfactorily.

- ii) can be utilized to perform suitable available work outside the bargaining unit, where appropriate.
- iii) shall continue to receive their regular rate of pay.

~~During the notice period the employee shall be granted reasonable time off with pay to seek other employment and the Employer will attempt to place the Employee in other positions within the Non Public Funds for which the Employee may be qualified.~~

The Employer shall make every reasonable effort to assist an Employee affected by layoff and/or laid off to acquire retraining which would qualify the Employee for other available positions within the Non-Public Fonds.

When a full-time Employee is laid-off due to lack of work and there is part-time work available in their Division, if the full-time Employee so requests, they shall be given preference to work such part-time work if they are able and qualified to perform such work. The Employee shall be paid at the hourly rate of pay of the job classification of the part-time work. A full-time Employee who accepts part-time work shall be given the first opportunity, consistent with their seniority, to re-convert to full-time status provided that they have the qualifications, experience, ability, and skill to do the job required. (Article 13.07)

Recall

L'employeur doit donner un avis écrit de deux semaines à l'employés pour le retour au travail

An Employee recalled from lay-off in accordance with Article 13.04 to a classification with a lower rate of pay than the rate of pay of their former classification, shall be paid the rate of pay specified in Appendix A for the new classification to which they are appointed. Notwithstanding the foregoing the Employee will retain the seniority of their former classification for twelve (12) ~~twenty-four (24)~~ months from the date they were placed on the lay-off list of the Division concerned. (Amended 13.08)

An Employee will lose their seniority if they have been laid-off and is recalled to work and fails to return to work or to give in writing valid reasons for their inability to do so within five (5) ~~ten (10)~~ working days of the date they have been requested by the Employer, in writing by registered mail or email, to return to work. In order to be eligible for recall from lay-off the Employee must provide the Employer with their current mailing address, ~~and~~ telephone number and email, if applicable.

It is the responsibility of the recalled person to contact the ~~Supervisor immediately~~ Manager upon receipt of notice of recall to inform the Employer of their acceptance or rejection of the recall offer.

Agreed to Oct. 21, 2022

Letter of Understanding - Multiple Employment

1. With the approval of managers of the applicable Division/Outlets and subject to the conditions of this Letter of Understanding, interested and qualified employees within the Bargaining Unit can engage in multiple employment by working additional hours in a casual position different from their substantive position but not within another bargaining unit. The employee will be required to sign a Multiple Employment Agreement prior to commencing additional hours in a casual position (the MEA).
2. A Bargaining Unit member who applies for a casual position must identify to the hiring manager, and to the manager of their substantive position, that they are seeking multiple employment pursuant to the terms of this Letter of Understanding. The approval of both said managers will be required before the applying Bargaining Unit member will be granted an interview for the sought casual position.
3. The parties agree that the purpose of this Letter of Understanding is to allow employees the ability to work additional hours for the Employer without affecting their status, benefits or entitlements. The following are the terms and conditions relating to multiple employment:
4.
 - a. The employee's status shall remain that of the employee's substantive (primary position) and the hours worked as per the MEA(s) will not be included in the determination of the employee's status.
 - b. The employee will have no seniority in their MEA position nor will the time worked in the MEA position be used to calculate the employee's seniority within the Bargaining Unit or the applicable outlet(s).
 - c. There must not be a conflict between the work schedules of the employee's substantive position and the employee's MEA position. The employee's priority is to their substantive position.
 - d. While working in the substantive position, the employee shall be paid the rate of pay relating to their substantive position. While working in the MEA position, the employee shall be paid the rate of pay associated with the MEA position.
 - e. The compensation received while working in the MEA position will not be subject to Union dues, if applicable.

- f. The hours and compensation from the MEA position will be excluded from the calculation of the employee's pensionable earnings or pensionable service, the determination of the employee's insured benefits (for e.g. Group Life Insurance or LTD coverage), and the determination of the employee's other benefits or entitlements (including but not limited to Worker's Compensation benefits, designated holiday pay, calculation of paid leave or the accrual of vacation pay). Further, the hours worked in the MEA position will not be considered overtime hours and will be excluded from the calculation of the employee's entitlement to overtime pay.
- g. The employee is not entitled to take paid leave from the MEA position or use any paid leave from their substantive position towards leave in the MEA position.
- h. The employee may not receive two types of pay for the same hours of work (for e.g. the employee cannot receive paid time off from their substantive position for hours worked in the MEA position. Further, the employee may not perform work in the MEA position while on an approved leave (whether paid or unpaid) from the substantive position. Nonobstant ce qui précède, un employé en vacances pourra accepter un quart de travail si celui-ci est en dehors de ces heures normales de travail.
- i. In the event the employee is subject to any disciplinary action resulting from misconduct while in either position, subject to the provisions of Article X of the Collective Agreement, such measures will apply to both the employee's substantive and the MEA position and will be taken into consideration when determining any future disciplinary action relating to either the employee's substantive or MEA position. Further, in the event that the employee is discharged from employment for misconduct or for reasons attributable to the employee, such discharge will apply to both the employee's substantive and MEA position.
- j. Issues related to job performance (such as competency) in the MEA position shall in no way impact the employee's status or record in their substantive position.

Agreed to Oct. 21, 2022

NEW ARTICLE - CONTRACTING OUT

L'employeur, le Personnel des fonds non public, Forces canadiennes, Ottawa 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 l'Alliance de la fonction publique du Canada et le syndicat local afin de discuter des options relatives au emplois des employés touchés, en regard de toute réaffectation ou autre implication qui pourrait en découler. Les employés conserveront les mêmes avantages sociaux qui leur avaient été octroyés. 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 éliminées. Cette entente n'annule aucune disposition de l'article 5 de la convention collective

Agreed to Oct. 21, 2022



Québec
Alliance de la Fonction publique du Canada
Public Service Alliance of Canada

Valcartier

ANNEXE A- ARTICLES PARAPHÉS

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

7.03 NOUVEAU

L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé-e, 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.

ACCEPTÉ LE 21 JUIN 2022

7.04

L'employeur convient de remettre au syndicat 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.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

8.02

L'agent négociateur **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.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

8.03

Le syndicat doit communiquer à l'employeur 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**.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

9.02

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

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

9.09

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

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

9.10 (...)

Tels cours de formation peuvent être suivis ou donnés soit à travers **le syndicat l'Alliance**, soit à travers d'un Conseil régional, d'une Fédération provinciale de travailleurs, d'un Conseil de district de travail ou d'une Congrès du travail du Canada.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU 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 des FNP**, 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

ACCEPTÉ LE 21 JUIN 2022

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 suivant à 24 h.
- b) ~~sauf~~ **Pour les employés du soutien administratif** ~~pour qui~~ les heures **normales de travail** ne doivent pas dépasser sept heures et demie (7,5) par jour et trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. ~~Pour les employés de la catégorie du soutien administratif, La~~ semaine de travail normale s'étend du lundi au vendredi inclusivement et le jour de travail normal se situe entre ~~67~~ h et 18 h. 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 ~~67~~ h à 18 h.

ACCEPTÉ LE 14 SEPTEMBRE 2022

11.01 C) NOUVEAU

Les horaires de travail doivent être faite 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. Les heures additionnelles qui s'ajoute a l'horaire soit pour des fonctions privées ou non, doivent être offertes par ordre d'ancienneté syndicale également.

ACCEPTÉ LE 15 SEPTEMBRE 2022**11.02 B) NOUVEAU****HORAIRE**

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

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022**HEURES DE TRAVAIL****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, c.-à-d. un vendredi et samedi, ~~ou~~ un samedi et dimanche ou un dimanche et lundi, et
- 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, c.-à-d. un vendredi et samedi, ~~ou~~ un samedi et dimanche ou un dimanche et lundi.

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

11.11

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 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. **Si l'employé n'est pas en mesure de prendre ses pauses en raison des besoins opérationnelles approuvées par la gestion, il pourra quitter plutôt sans perte de salaire.**

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

HEURES DE TRAVAIL

11.11

(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**

ACCEPTÉ LE 21 JUIN 2022

11.14

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 paiement d'heures supplémentaires, 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. **Dans la mesure du possible,** l'employeur respectera le principe d'ancienneté dans la répartition des heures

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

11.15

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.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

11.16

Présence pendant les tempêtes ou les conditions dangereuses

Définitions

Conditions dangereuses

Conditions 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.

Tempêtes

Conditions météorologiques défavorables telles que fortes chutes de neige, pluie verglaçante, verglas, tempête tropicale, ouragan ou blizzard.

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.

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.

Les employés qui sont au travail et qui sont renvoyés chez eux par leur gestionnaire seront payés pour le reste de leur journée de travail prévue à leur taux de rémunération normal.

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.

La décision de fermer une entité incombe au Gestionnaire supérieur de chaque entité.

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

TÂCHES PRÉALABLES À L'EXÉCUTION ET LA TERMINAISON DU TRAVAIL

11.17 Lettre entente incluse dans la convention collective

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.

ACCEPTÉ LE 21 JUIN 2022

11.18 HORAIRE NOUVEAU

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

ACCEPTÉ LE 21 JUN 2022

12.02

~~Pour les heures supplémentaires au cours desquelles il a travaillé, l'employé touche une rémunération en espèces, sauf s'il prend, à la suite de sa demande et avec l'approbation de l'employeur, un congé compensateur. La durée de ce congé équivaut au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux~~

~~approprié. En ce qui touche la rémunération d'un tel congé, on la calcule d'après le taux régulier de l'employé en vigueur au moment où les heures supplémentaires ont été effectuées. Si à la fin de l'année fiscale, Les congés compensateurs n'ont pas été utilisés, ils sont rémunérés en espèces. Un maximum de quarante (40) heures de temps compensatoire pourra être cumulé. Tous les heures au delà de ce maximum seront payés automatiquement dans la période de paie touché~~

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

ACCEPTÉ LE 14 SEPTMBRE 2022

12.03

L'employeur et l'employé s'entendront mutuellement sur les moments où l'employé pourra prendre ses congés compensateurs, en tenant compte des exigences opérationnelles. À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, lesdits congés pourront être reportés à l'année suivante.

ACCEPTÉ LE 14 SEPTEMBRE 2022

12.04

- a) Lorsque l'employeur assigne des heures supplémentaires qui doivent être effectuées le jour où les heures sont assignées, il doit d'abord les offrir à l'employé du quart possédant le plus d'ancienneté **syndicale** dans l'entité où les heures supplémentaires doivent être effectuées, pourvu que le travail en question soit dans les limites de la catégorie d'emploi de l'employé et que celui-ci soit en mesure de l'exécuter. Si aucun employé compétent du quart ne désire effectuer d'heures supplémentaires, l'employeur doit assigner le travail à l'employé ayant le moins d'ancienneté **syndicale** dans ce quart, pour qui le travail demeure dans les limites de sa catégorie d'emploi et qui est en mesure de l'exécuter. Un employé ne pourra être tenu d'effectuer plus de trois (3) quarts de temps supplémentaires par mois. Le cas échéant, l'employeur procédera en ordre inverse d'ancienneté **syndicale** pour assigner les heures

supplémentaires.

- b) Lorsque l'employeur assigne des heures supplémentaires qui doivent être effectuées à une date ultérieure, l'employeur le fait équitablement entre les employés qualifiés de l'entité concernée et en tenant compte de leur ancienneté syndicale. Les heures sont d'abord offertes en rotation aux employés de l'entité où le travail doit être exécuté et dont la description de travail renferme les tâches à accomplir, en mesure d'exécuter le travail. Commencant par l'employé possédant le plus d'ancienneté syndicale dans l'entité, pourvu que celui-ci soit en mesure d'exécuter le travail. Si aucun employé compétent dans l'entité ne désire effectuer d'heures supplémentaires, l'employeur doit assigner le travail par ordre inverse d'ancienneté syndicale, par rotation, en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté syndicale dans l'entité, pour qui le travail demeure dans les limites de sa catégorie d'emploi et qui est en mesure de l'exécuter

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

12.08

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

- a. juste avant ses heures de travail d'horaire ; où
- b. juste après ses heures de travail d'horaire,

Et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente à l'horaire, bénéficie du remboursement de **vingt dollars (20\$)** ~~quinze douze dollars et cinquante sous (15.00 \$) (12.50 \$)~~ pour un (1) repas. 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. L'indemnité est majorée de 0,25\$ par année de convention

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

12.09

Majoration

Les heures travaillées entre ~~16h 14h 18h~~ et 24h la veille de Noël (24 décembre) ainsi que la veille du jour de l'An (31 décembre), seront rémunérées à une fois et demie (1½) le taux de rémunération régulier de l'employé.

ACCEPTÉ LE 21 JUIN 2022

13.01

Définition

- (a) ~~L'ancienneté avec l'employeur~~ des employés est définie à l'article ~~3.02~~ comme étant la durée totale du travail ~~avec l'employeur~~ au sein de l'unité de négociation couverte par le présent article. Nonobstant ce qui précède, si un employé est transféré d'un poste ~~PFNP~~ d'une autre Base à un poste au sein de l'unité de négociation, il conservera son ~~ancienneté avec l'employeur~~ de l'autre Base, le cas échéant ;
- (b) ~~les employés en période de probation, tel qu'établi à l'article 3.01(b), ne peuvent bénéficier des droits inhérents à l'ancienneté avec l'employeur d'un employé. L'ancienneté avec l'employeur est calculée à partir du premier jour de la période de probation, soit le premier jour de travail continu ;~~

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

ANCIENNETÉ

13.01 (c)

L'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation est composée des secteurs d'opération suivants, appelés « entité » pour nos besoins :

Épicerie CANEX

Magasin de détail CANEX

Dépanneur CANEX

Comptabilité

~~Club Kaeble~~

Centre Castor

~~Mess des officiers~~

~~Mess des adjudants et sergents~~

~~Mess des caporaux chefs~~

Centre des sports / conditionnement physique et sports

Services d'entretien (installations) du CANEX

Aréna

Journal ADSUM

Loisirs communautaires

Promotion de la santé

SISIP (F)

Service alimentaire PSP

Messes

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

13.01 (d)

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 du droit 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'habileté et les compétences nécessaires pour remplir les fonctions du poste en question. Un employé peut choisir de ne pas se prévaloir de son droit de supplantation

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

ANCIENNETÉ

13.02

(d) il a été mis à pied et que lorsqu'il est rappelé, il ne revient pas au travail ou ne soumet pas, par écrit, des raisons valables pour ne pas le faire dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date où l'employeur lui a demandé de revenir, par écrit sous forme de lettre recommandée **ou par courriel**. Pour être éligible 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 ; et

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

13.03

- a) Dans le cas de changement de statut d'un employé à temps plein qui devient employé à temps partiel, conformément à l'article 13.04, le rappel au travail se fait par entité ; et
- b) Nonobstant toute autre disposition de cet article, les mises à pied et le rappel au travail se font par entité. Les employés dans l'entité seront mis à pied en fonction de leur ancienneté **avec l'employeur** au sein de l'unité de négociation, c.-à-d. les employés ayant le plus d'ancienneté **avec l'employeur** ont priorité sur les employés ayant moins d'ancienneté **avec l'employeur**.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

13.04

Si un employé à temps plein est mis à pied en raison d'un manque de travail et qu'un poste à temps partiel devient vacant dans son entité, on accordera la préférence audit employé à temps plein s'il postule l'emploi à temps partiel, à condition qu'il possède les aptitudes et les compétences nécessaires pour faire le travail. Il touchera le taux de rémunération horaire établi pour la classification du poste à temps partiel en question. Un employé à temps plein qui accepte du travail à temps partiel aura droit, suivant son ancienneté **avec 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, les aptitudes, l'habileté et les compétences nécessaires pour remplir les fonctions du poste en question.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

13.05

Lorsqu'un poste devient vacant à l'intérieur de l'unité de négociation à la suite du départ d'un employé, d'une reclassification ou d'une création d'un poste, un tel poste est comblé de la façon suivante :

- a) le poste vacant est d'abord offert aux employés inscrits sur la liste de rappel, par ordre d'ancienneté **syndicale**, pourvu que l'employé ait la compétence et les aptitudes requises pour faire le travail ; et

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

13.08

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

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

ANCIENNETÉ

13.14 NOUVEAU

Si un employé à temps partiel accepte un poste à temps plein, aux fins du calcul de son ancienneté à temps plein, la totalité de son ancienneté en tant qu'employé à temps partiel est reconnue.

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

14.01

Il y a ~~douze (12) treize onze (13) (11)~~ jours fériés désignés payés :

- a. le jour de l'An;
- b. 2 janvier
- c. Journée de la famille
- b. le Vendredi Saint ;
- c. le Lundi de Pâques ;
- d. le jour de l'anniversaire de la Souveraine (Fête de Victoria) ;
dénommé la fête des patriotes au Québec
- e. la Saint Jean Baptiste ;
- f. la fête du Canada ;
- g. la fête du Travail ;
- h. Jour de la vérité et de la réconciliation
- i. le jour d'Action de grâces ;
- j. le jour de l'Armistice ;
- k. le jour de Noël ; et
- l. le lendemain de Noël.

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

ACCEPTÉ LE 12 SEPTEMBRE 2022

14.05

- a) À chaque période de paie, l'employé à temps partiel a droit à **quatre virgule six ~~cinq (5%)~~ quatre virgule vingt-cinq** pour cent **(4,6%)** ~~(4,25%)~~ de ses heures rémunérées pendant la période de paie en cours à titre de paiement pour les jours fériés.
- b) Un employé à temps partiel qui travaille un jour férié désigné payé sera payé au taux de rémunération d'une fois et demie (1½) son taux de rémunération normal pour les huit (8) premières heures

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

14.xx NOUVEAU

Lors de la période du congé des fêtes (ex : 23 déc. – 3 janvier), les employé-e-s 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.

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

15.03

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

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

15.07

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 du travail ou d'autres circonstances. Dans de tels cas, les jours de congé annuel peuvent être reportés à l'année civile suivante, moyennant l'approbation de l'employeur. L'employé qui souhaite reporter ses jours de congé annuel doit en faire la demande par écrit. Les demandes de report de dix (10) jours de congé annuel ou moins ne peuvent être refusées par l'employeur.

ACCEPTÉ LE 12 SETEMBRE 2022

15.10

Le calendrier des congés annuels doit être affiché aux trois (3) mois à partir du 1^{er} mars. Pour toute période de congé annuel d'une semaine ou plus, les employés doivent présenter leur demande de congé annuel au plus tard quinze

(15) jours avant l'affichage du calendrier. Les congés annuels sont accordés suivant l'ancienneté **syndicale**. L'employé soumettra une liste prioritaire de deux (2) choix de périodes de vacances. Advenant le cas où l'employeur refuse les choix à cause d'un conflit de dates, l'employé en sera informé avant l'affichage et pourra présenter une autre demande. L'employé qui jouit des droits d'ancienneté **syndicale** ne pourra prendre son congé annuel en même temps qu'un autre employé dont la demande de congé a déjà été approuvée par l'employeur conformément aux dispositions du présent article.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

15.14 (c)

~~Une seule fois durant leur emploi, les employés à temps partiel pourront choisir de recevoir leur paie de vacances à toutes les périodes de paie, une fois par année (1^{er} décembre) ou deux (2) fois par année (le 1^{er} juin et le 1^{er} décembre).— Les employés à temps partiel embauchés après [date de ratification] recevront leur droit aux vacances toutes les deux semaines.~~

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

15.xx NOUVEAU

~~Les vacances peuvent être prises en tranche d'heure~~

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

16.06 NOUVEAU

Congé sans solde

~~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.~~

~~Ce congé ne sera pas refusé sans raison.~~

A la discrétion du gestionnaire supérieur, un congé peut être prolongé jusqu'à six (6) mois supplémentaires.

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.

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.

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.

L'employé qui revient d'un congé sans solde peut être réintégré dans le poste qu'il occupait au 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.

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

16.15

Violence familiale

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.

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 :

- a) obtenir des soins et de l'appui pour elle-même/lui-même ou pour son enfant suite à une blessure physique ou psychologique, ou
- b) faire appel à un organisme d'aide aux victimes de violence familiale, ou
- c) obtenir des services de counseling, ou
- d) déménager de façon temporaire ou permanente, ou
- e) obtenir de l'aide juridique ou policière ou pour se préparer en vue de procédures judiciaires (civiles ou pénales).

Ce congé ne dépassera pas ~~5 jours~~ 10 jours ~~deux (2) quarts~~ de travail au moment opportun de l'employé. Ce congé sera accordé une (1) fois par année financière.

L'employeur peut, par écrit, et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, lui demander de fournir une documentation à l'appui du congé. L'employé ne doit fournir cette documentation que s'il est raisonnablement possible pour lui de l'obtenir et de la fournir.

L'employeur convient qu'un employé ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'il subit de la violence familiale.

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.

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.

ACCEPTÉ LE 14 SEPTEMBRE 2022

17.02

La procédure de règlement des griefs permet aux employés, à l'agent négociateur **au syndicat** et à l'employeur de présenter des plaintes officielles ou verbales. Les gestionnaires désignés par l'employeur pour répondre aux plaintes et aux griefs sont à la disposition de ceux qui veulent les consulter en privé pour discuter d'une plainte ou d'un grief officiel ou verbal. Avant qu'un grief officiel soit présenté, on encourage l'employé à en discuter verbalement avec son gestionnaire immédiat, soit en privé, soit, le cas échéant, en présence d'un représentant syndical. Si l'employé n'est pas satisfait du résultat de ces discussions, il peut alors déposer un grief officiel.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

18.01

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 tolérés dans le milieu de travail.

ACCEPTÉ LE 1^{er} SEPTEMBRE 2022

18.02

Un employé qui présente un grief ou une plainte de harcèlement **et/ou de violence au travail**, qui est le mis en cause dans une plainte de harcèlement **et/ou de violence** ou qui est un témoin dans une plainte de harcèlement **et/ou de violence** a le droit d'être accompagné d'un représentant syndical lorsqu'il rencontre l'employeur ou l'enquêteur aux fins de la résolution du grief ou de la plainte de harcèlement.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

18.03

À titre d'information, la politique définit présentement le harcèlement **et violence** comme étant « ~~tout comportement inopportun, non sollicité et injurieux d'une personne envers une autre ou d'autres personnes sur les lieux de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou blesser. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou menace. Il comprend le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne. Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autres blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.~~ » (Code canadien du travail, partie II, paragraphe 122(1)).

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

18.04

~~18.04 Conformément à la politique et aux lignes directrices de l'employeur sur la prévention du harcèlement, 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.~~

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

18.05

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**, datées du 12 mai 2006, ~~acceptées par l'UEDN~~, 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.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

18.06 NOUVEAU

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte ou discrimination par l'employeur, l'Alliance ou leurs représentants respectifs contre un employé à cause de sa race, ses croyances religieuses ou leur absence de croyances religieuses, 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

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

19.XX NOUVEAU

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

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

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

CONSULTATION

21.08 NOUVEAU

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

ACCEPTÉ LE 21 JUIN 2022

ÉNONCÉ DES FONCTIONS ET INFORMATIONS

25.03

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

Les employé-e-s 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-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé 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. Il s'efforcera de le faire un (1) mois après les avoir reçues de l'imprimeur.

ACCEPTÉ LE 22 juin 2022

26.02

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 des FNP, une fois par année et sur la présentation d'une facture d'achat, il recevra une allocation maximale **de deux cents (200\$)** ~~cent quatre vingt dollars (180 \$)~~ 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 cents dollars (300 \$), plus les taxes applicables.

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

26.03

Pour le personnel de l'aréna trois deux paires de pantalons de travail seront fourni par l'employeur à chaque année fiscale (par ex : Big Bill, Dickies, etc.)

ACCEPTÉ LE 21 JUIN 2022

30.01 NOUVEAU

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.

Réviser la convention collective afin d'inclure un langage inclusif quant à la neutralité des genres

ACCEPTÉ LE 21 JUIN 2022

30.xx NOUVEAU

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.

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

31.02

La présente convention collective expire le 30 juin ~~2022~~ 2025.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE NOUVEAU

xx.01 Définitions

« Changement technologique/organisationnel » est défini comme un changement technologique substantiel apporté au processus, à l'équipement ou aux méthodes de fonctionnement organisationnel qui diffère considérablement de ceux précédemment utilisés par l'Employeur.

xx.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 xx - 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 utilisées pour déplacer tout employé concerné à un poste différent au sein de l'unité de négociation, là où il existe un besoin d'employés.

xx.03 Nouveaux postes NOUVEAU

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.

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

Ok avec les définitions ci-dessous, mais l'inclure dans la section télétravail et non définitions à l'article 3

- 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

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

Définitions ARTICLE 2

- a) « Agent négociateur » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada
- b) « Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou l'AFPC
- c) « Ancienneté avec l'employeur » ou « service continue » désigne la durée de service d'un employé avec l'employeur. De plus, aux fins d'application des bénéfices énumérés dans cette convention, la durée de service d'un employé calculée à compter de la date d'embauche au sein des Fonds non publics 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
- d) « Ancienneté syndicale » désigne la durée de service d'un employé au sein de l'unité de négociation, locale 10580.
- 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 10580
- g) « Employeur » désigne le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP) opérant sous le nom de Service et bien-être morale des Forces canadienne (SBMFC)
- h) « Local » désigne la section locale 10580 du Syndicat des employés de la Défense nationale
- i) ~~« Service continu » désigne, aux fins d'application des bénéfices énumérés dans cette convention, la durée de service d'un employé calculée à compter de la date d'embauche au sein des Fonds non publics qui n'a pas été interrompu pendant une période de plus de trois (3) mois ou pendant une période de plus de douze (12) mois dans le cas de mise à pied ;~~
 - i) cependant, l'alinéa (f) de cet article ne s'applique pas dans le cas d'une cessation d'emploi pour raison d'abandon de poste ou de congédiement.
- j) « Syndicat » désigne l'AFPC, l'UEND et la section locale

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

Reconduire**LETTRE D'ENTENTE #3
RÉGIME D'ASSURANCE COLLECTIVE**

L'employeur s'engage à maintenir un régime d'assurance-collective et de retraite en vigueur pour la durée de la présente convention.

ACCEPTÉ LE 15 SEPTEMBRE 2022**Reconduire****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 la situation d'emploi de l'employé. Les dispositions de la présente convention relatives à l'ancienneté ne seront pas applicables au second emploi.

ACCEPTÉ LE 15 SEPTEMBRE 2022**Reconduire****LETTRE D'ENTENTE #6
AVIS DE CONCOURS**

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

Les avis de concours pour les postes vacants des FNP au sein de l'unité de négociation seront aussi placés sur les tableaux d'affichage du Centre Castor ainsi que du Centre des sports.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

Reconduire

**LETTRE D'ENTENTE #9
CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS**

Si l'employeur détermine qu'une réorganisation quelconque est nécessaire durant cette convention collective et qu'elle engendre l'élimination de postes occupés par des employés au sein de l'unité de négociation, des modifications d'une grande partie des tâches assignées à ces derniers, une réduction de leurs heures de travail ou leur mise à pied, l'employeur convient de rencontrer le syndicat local durant les heures de travail afin d'expliquer la nature et l'ampleur des changements au sein de l'unité de négociation, d'indiquer la ou les dates auxquelles l'employeur prévoit effectuer ces changements et de le consulter concernant les 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, 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.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

Reconduire**LETTRE D'ENTENTE #15
CONCESSION**

L'employeur, le Personnel des fonds non public, Forces canadiennes, Valcartier 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 l'Alliance de la fonction publique du Canada et le syndicat local afin de discuter des options relatives au emplois des employés touchés, en regard de toute réaffectation ou autre implication qui pourrait en découler. Les employés conserveront les mêmes avantages sociaux qui leur avaient été octroyés. 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 éliminées. Cette entente n'annule aucune disposition de l'article 5 de la convention collective

ACCEPTÉ LE 15 SEPTEMBRE 2022**Reconduire****LETTRE D'ENTENTE #2
ENTRE
FONCTIONS PRIVÉES**

Les employés à temps partiel des cuisines et des différents Mess/Clubs, et du Centre Castor pourront travailler pour des fonctions privées sans que les heures travaillées ne soient incluses dans la moyenne de leurs heures régulières de travail, et en autant que ces heures additionnelles ne résultent pas en paiement d'heures supplémentaires, en changement de statut d'emploi, ou n'entrent pas en conflit avec l'horaire existant.

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

ACCEPTÉ LE 15 SEPTEMBRE 2022

Reconduire

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.

ACCEPTÉ LE 14 SEPTEMBRE 2022

LETTRE D'ENTENTE

Les « camps spécialisés et position connexe »

Les moniteurs de conditionnement physique et des sports (les moniteurs) peuvent être nommés à entreprendre un programme de « camps spécialisés ou position connexe », selon les exigences opérationnelles.

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

L'employeur offrira le « camps spécialisés ou position connexe » disponible au moniteur qui possède l'expérience et les compétences nécessaires pour faire le travail et prendra l'ancienneté en considération. Si aucun moniteur signale son intérêt par écrit dans les 5 jours ouvrables suivant l'avis de l'employeur, le « camps spécialisés ou

position connexe» sera assigné à l'employé ayant l'expérience et les compétences nécessaires pour faire le travail afin d'assurer sa réussite dans l'exercice de ses fonctions.

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

Cette même règle sera appliquée pour toute les autres positions découlant du poste de moniteur.

ACCEPTÉ LE 22 JUIN 2022

Reconduire

LETTRE D'ENTENTE #10

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 et ainsi l'inscriront à l'ordre du jour de celle-ci.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

Reconduire

LETTRE D'ENTENTE #13

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.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

Reconduire**LETTRE D'ENTENTE
DISPONIBILITÉ POUR LES FONCTIONS PRIVÉES**

Les employés intéressés à faire des heures de cumul d'emploi pour les fonctions privées peuvent donner leur nom au Gérant des Messes et des services alimentaires afin de se faire ajouter à une liste. Cette liste sera utilisée dans le cas où il y a un besoin et avant d'assigner les heures additionnelles à des employés temporaires et occasionnels.

Cette liste sera mise à jour au 6 mois.

ACCEPTÉ LE 15 SEPTEMBRE 2022**Reconduire****Lettre d'entente concernant l'Entité des Messes**

Les quarts de travail régulier d'un Mess demeure toujours la priorité à l'employé qui occupe le poste d'attache de ce Mess.

Un employé de l'entité des Messes peut se prévaloir de son ancienneté afin d'être priorisé sur la liste de rappel lorsqu'un quart de travail est disponible et ce, dans tous les Messes. Cependant, les qualifications de l'employé devront être suffisantes pour exécuter les tâches exigées par la fonction. L'évaluation de cette exigence reste à la discrétion du coordonnateur de l'événement. De plus, bien que leur poste d'attache se trouve dans un autre Mess, le salaire sera supporté par le Mess où aura lieu la fonction.

ACCEPTÉ LE 15 SEPTEMBRE 2022

NOUVEAU**LETTRE D'ENTENTE
CONVENTION DE PARTAGE DES POURBOIRES CONTRÔLÉS**

1. L'employeur ajoutera des frais de service obligatoires aux factures dont le pourboire peut être prédéterminé (événements sous contrat).
2. Chaque employé participant au service de la fonction recevra une quote-part qui sera calculée comme suit :
 - a. Pourboire total divisé par les heures totales = valeur du point à l'heure.
 - b. Valeur du point à l'heure multiplié par le nombre d'heures travaillées par l'employé = Pourboire individuel.

3. Illustration du calcul :

	Nb d'heures	Montant	1 heure
	20	400,00 \$	20,00 \$
Nom			
Employé(e) 1	6	120,00 \$	
Employé(e) 2	5	100,00 \$	
Employé(e) 3	5	100,00 \$	
Employé(e) 4	4	80,00 \$	
Total	20	400,00 \$	

4. Le % de pourboire proportionnel aux ventes de nourriture sera attribué exclusivement au personnel de service en salle. Si la vente de boissons (alcoolisées ou non) fait l'objet d'un pourboire contrôlé, le % de pourboire proportionnel aux ventes de bar sera attribué exclusivement au personnel de service de bar.
5. Cette convention s'applique à toute nouveau employés concerné par la présente qui entre en fonction, ou occupant déjà un autre poste qui souhaite travailler en cumul d'emploi, et ce, pour toute la durée de cette convention.

6. Les employés s'engagent à respecter cette convention pour toute sa durée.

ACCEPTÉ LE 15 SEPTEMBRE 2022

Définition ARTICLE 2 NOUVEAU

Employé saisonnier » désigne tout employé qui est nommé à un poste qui n'est pas continu tout au long de l'année mais qui se répète au cours d'années successives en fonction du rythme des saisons. Les employés saisonniers ont droit à toutes les dispositions applicables de la convention collective en fonction de leur statut.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

TÉLÉTRAVAIL NOUVEAU

xx.xx 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.

xx.xx 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 la personne salariée pour effectuer son travail dans le Lieu de télétravail.

xx.xx 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.

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

xx.xx 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 (1) mois ;

(d) l'Employeur et l'employé doivent signer une entente décrivant les conditions relatives à l'arrangement de télétravail applicable.

ACCEPTÉ LE 13 SEPTEMBRE 2022

Montreal & St-Jean

ANNEXE A- ARTICLES PARAPHÉS

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Nouveau

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.

~~30.01 Genre~~

~~Dans le texte de la présente convention, le masculin inclut le féminin.~~

*Renommer en conséquence

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

3.02

- a. **« Agent négociateur » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada**
- b. **« Alliance ou AFPC » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada**
- c. **« Ancienneté avec l'Employeur » ou « service continue » 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 de service d'un Employé calculée à compter de la date d'embauche au sein du Personnel des Fonds non publics qui n'a pas été interrompu pendant une période de plus de trois (3) mois ou pendant une période plus de douze (12) mois dans le cas de mise à pied.
 - i) Cependant, l'alinéa (c) de cet article ne s'applique pas dans le cas d'une cessation d'emploi pour raison d'abandon de poste ou de congédiement.

- d. « Anciennté syndicale » désigne la durée du service d'un employé au sein de l'unité de négociation local 10581
- e. « Élément » désigne l'Union des employés de la Défense nationale ou l'UEDN
- f. « Employé » désigne toute personne qui est membre de l'unité de négociation
- * revoir la convention en conséquence afin de déterminer si s'applique à tous employés, temps plein ou temps partiel.*
- g. « Employeur » désigne le Personnel des fonds non pubilcs, Forces canadiennes (PFNP) opérant sous le nom de Service de bien-être morale des Forces canadiennes (SBMFC)
- h. « Local » désigne la section locale 10581 de l'Union des employés de la Défense nationale
- i. « Rémunération moyenne hebdomadaire » désigne la rémunération de l'Employé calculé utilisant la moyenne de leur salaire au cours de leurs cinquante-deux (52) dernières semaines d'emploi au sein de PFNP. ***article 3.03***
- j. « Syndicat » désigne l'AFPC, l'UEND et la section locale

Supprimer les articles 3.03, 3.04 et 3.05 (3.05 sous réserve qu'on accepte les banques d'heures pour les temps partiels)

- Réviser la convention en conséquence pour reflter les définitions
- Renumeroter l'article en conséquence

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

Nouveau

7.03 L'Alliance informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque Employé, y compris la méthodologie/formule utilisée pour calculer ce montant. L'Alliance informe l'Employeur par écrit, au moins soixante (60) jours

civils à l'avance, de toute modification du montant des retenues mensuelles à précompter.

- Renuméroter l'article en conséquence

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

8.01 L'Employeur reconnaît **au Syndicat** à ~~l'agent négociateur~~ le droit de nommer des Employés représentants syndicaux, ou remplaçants de ces derniers. L'agent ~~négociateur~~ **Le Syndicat** reconnaît qu'un Employé assujéti au Code de discipline militaire de la Loi sur la Défense nationale ne sera pas nommé à/ou occupera un/ou des postes au sein de l'unité syndicale.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

NOMINATION DES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

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

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

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

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

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

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

9.04 Les réunions organisées par le ~~Syndicat local~~ ont normalement lieu en dehors des heures de travail des employés et en dehors des locaux de l'Employeur. Cependant, l'Employeur peut permettre **au Syndicat** à ~~l'agent négociateur~~ 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** ~~l'agent négociateur~~, ce dernier doit veiller à ce que ses membres qui assistent à de telles réunions dans les locaux de l'Employeur se comportent d'une façon ordonnée et convenable. Il accepte également la responsabilité de laisser les locaux en bon état après la réunion.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

Employeur accepte :

11.02 b) Inclure lettre d'entente dans la convention collective

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.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

10) Employeur contre-proposition

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

- b) Un employé qui est tenu de travailler quatre (4) heures ou plus a droit à une pause repas non rémunérée de pas moins de trente (30) minutes mais pas plus de soixante (60) minutes **et ce au choix de l'employé, selon l'horaire et les besoins opérationnels ; La période de repas doit être prévue aussi près que possible du milieu de la période de travail entre 11h30 et 13h30**
- c) En ce qui concerne les postes où les services ne sont habituellement assurés que par une seule personne, la pratique relative aux pauses demeure inchangée à moins de consentement mutuel. L'employé qui ne peut prendre une pause sera compensé en argent au taux des heures applicables en plus de la rémunération qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe (a) ;

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

Employeur accepte :

11.14 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 paiement d'heures supplémentaires, 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. ~~Dans la mesure du possible,~~ l'employeur respectera le principe d'ancienneté dans la répartition des heures additionnelles

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

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

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

Remplacer l'article 11.16 avec la proposition suivante :

11.16 Présence pendant les tempêtes ou les conditions dangereuses

Définitions

Conditions dangereuses

Conditions 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.

Tempêtes

Conditions météorologiques défavorables telles que fortes chutes de neige, pluie verglaçante, verglas, tempête tropicale, ouragan ou blizzard.

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.

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.

Les employés qui sont au travail et qui sont renvoyés chez eux par leur gestionnaire seront payés pour le reste de leur journée de travail prévue à leur taux de rémunération normal.

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.

La décision de fermer une entité incombe au Gestionnaire supérieure de chaque entité.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

Employeur accepte :

11.17 Les horaires de travail doivent être faite 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.

Les heures additionnelles qui s'ajoute à l'horaire soit pour des fonctions privées ou non, doivent être offertes par ordre d'ancienneté syndicale également.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

12.02 Pour les heures supplémentaires au cours desquelles il a travaillé, l'employé touche une rémunération en espèces, sauf s'il prend, suite à sa demande et avec l'approbation de l'employeur, un congé **compensatoire**. La durée de ce congé équivaut au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux approprié. En ce qui touche la rémunération d'un tel congé, on la calcule d'après le taux régulier de l'employé en vigueur au moment où ce dernier prend les congés. ~~À la fin de l'année calendrier, les congés compensateurs, qui n'ont pas été utilisés, peuvent être transférés à l'année suivante à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur.~~

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Nouveau

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

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

12.09 Indemnité de repas

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

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

et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente à l'horaire, bénéficie du remboursement de **vingt deux dollars (20 \$) et cinquante sous (12,50 \$)** 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. ~~L'indemnité est majorée de 0,15 \$ par année de convention.~~

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

ANCIENNETÉ

13.01 Définition

(a)

~~(i) l'ancienneté des employés est définie comme étant la durée totale du travail au sein de l'unité de négociation couverte par le présent article. Nonobstant ce qui précède, si un employé est transféré d'un poste FNP d'une autre Base à un poste au sein de l'unité de négociation, il conservera son salaire. Si celui-ci ne se retrouve pas dans la convention collective, il se retrouvera à l'échelon supérieur le plus près de son nombre de semaines de vacances sera reconnu ;~~

(ii) si plusieurs employés ont la même ancienneté **syndicale**, comme prévu au sous-alinéa (a)(i), un tirage au sort sera effectué, en présence d'un représentant syndical, pour déterminer lequel des employés concernés sera considéré comme le plus ancien.

(b) 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 ;

(c) l'unité de négociation est composée des secteurs d'activité suivants, appelés « entités » pour nos besoins :

- **Messes, Garnison Saint-Jean**
- **Messes, CMR Saint-Jean**
- **Messes, Garnison Montréal**
- ~~Θ'Méga (recrues) Garnison Saint-Jean~~
- ~~Le club Alouette (Caporaux et soldats), Garnison Saint-Jean~~
- ~~Mess Le Patriote (Officiers, adjudants et sergents), Garnison Saint-Jean~~
- ~~Vieux Mess CMR Saint-Jean~~
- ~~Mess Le St-Maurice, CMR Saint-Jean~~
- ~~Mess Kolok (Officiers, adjudants et sergents) Garnison Montréal~~
- ~~Mess L'Excalibur (Caporaux et soldats) Garnison Montréal~~
- Sports et conditionnement physique, loisirs, Garnison Saint-Jean (incluant le gymnase CMR Saint-Jean et le gymnase de Farnham)
- Sports et conditionnement physique, loisirs, Garnison Montréal
- Magasin de détail CANEX, Garnison Saint-Jean (incluant magasin au CMR Saint-Jean et le centre de distribution CANEX)

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

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

ANCIENNETÉ

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

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

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

14.01 Il y aura **douze (12)** ~~onze (11)~~ jours fériés désignés payés :

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

De plus, advenant le cas où le gouvernement fédéral proclame un nouveau

jour de congé férié désigné payé, les employés auront automatiquement droit audit jour de congé supplémentaire.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

14.05 Un employé à temps partiel recevra, à titre de paiement pour les jours fériés désignés payés où il ne travaille pas, quatre virgule ~~six vingt-cinq~~ **six** pourcent (4,625 %) de toute la rémunération reçue pour ses heures travaillées.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

14.08 Lors de la période du congé des fêtes (ex : 23 déc. – 3 janvier), les employé-e-s 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 et lui présentera un plan de travail qui peut compter des ~~qui lui assignera~~ des heures de travail de nature administrative, ~~selon le travail disponible~~. Un employé qui désire travailler pendant le congé des fêtes ne sera pas refusé sans motifs valable.

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

Employeur accepte :

15.01 b) Les vacances peuvent être prises en tranche d'heure

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

15.05 Le calendrier des congés annuels doit être affiché aux trois (3) mois à partir du 1er mars. Pour toute période de congés annuels d'une (1) semaine ou plus, les employés doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard quinze (15) jours ouvrables avant l'affichage du calendrier. Les congés annuels sont accordés suivant l'ancienneté **syndicale**. L'employé soumettra une liste prioritaire de deux (2) choix de périodes de vacances. Advenant le cas où l'employeur refuse

les choix à cause d'un conflit de dates, l'employé en sera informé avant l'affichage et pourra présenter une autre demande. L'employé qui jouit de droits d'ancienneté **syndicale** ne pourra prendre son congé annuel en même temps qu'un autre employé dont la demande de congé a déjà été approuvée par l'employeur conformément aux dispositions du présent article.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

Employeur accepte :

15.06 Normalement, l'employé ne peut accumuler ses jours de congé annuel d'année en année. Les parties aux présentes comprennent toutefois que l'employé pourrait être empêché de prendre ses congés annuels durant la période des vacances en cours en raison de maladie, des besoins du service ou d'autres circonstances. Dans de tels cas, l'employé peut reporter à l'année suivante jusqu'à un maximum de **dix (10) cinq (5)** jours ouvrables. Toute demande de report de congé annuel excédant **dix (10) cinq (5)** jours doit être présentée par écrit à l'employeur, qui se réserve le droit de l'accepter ou non. Cette demande ne sera pas refusée sans raison valable.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

15.10 c)

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

~~Une fois durant leur emploi, les employés à temps partiel pourront choisir de recevoir leur paye de vacances à toutes les périodes de paie ou deux fois par année (le 1er juin et le 1er décembre) ou une seule fois par année et ce au moment choisi par l'employé. Les employés à temps partiel embauchés après [date de ratification] recevront leur droit aux vacances toutes les deux semaines.~~ De plus, l'employé à temps partiel qui présente une demande écrite peut obtenir un congé non payé selon les crédits de congé cités à l'article 15.01. Aux fins de l'établissement du calendrier des congés et selon les besoins opérationnels, les employés à temps plein auront la priorité sur les employés à temps partiel quant au choix des dates de congé.

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

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

(1) Congé de maternité

a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé **peut commencer au plus tôt la seizième (16^e) semaine précédent la semaine prévue pour l'accouchement** ~~pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse~~ et se terminant, au plus tard, **vingt (20)** ~~dix-huit (18)~~ semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b. Nonobstant l'alinéa (a) :

- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou
- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa (a) peut être prolongée au-delà de la date tombant **vingt (20)** ~~dix-huit (18)~~ 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)** ~~dix-huit (18)~~ semaines.

c. La prolongation décrite à l'alinéa (b) prend fin au plus tard **soixante-dix-huit (78)** ~~cinquante-deux (52)~~ semaines après la date de **l'accouchement** ~~la fin de la grossesse~~.

d. L'employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e. L'employée 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 compensateur qu'elle 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'employée 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 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.

(2) Congé de paternité

- a. Lorsque l'employé a ou aura la garde d'un nouveau-né ou de nouveau-nés, il a droit à un congé de paternité non payé d'au plus cinq (5) semaines. Ce congé ne pourra commencer avant la semaine de l'accouchement ou l'adoption et ne peut prendre fin plus de **souxxante-dix-huit (78) cinquante-deux (52)** semaines suivant la date de l'accouchement ou de l'adoption. Ce congé ne peut être transféré à la mère, ni partagé avec elle.
- b. **l'Employé qui a l'intention de demander un congé de paternité en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.**

(3) Congé parental

- a. L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des **soixante-dix-huit (78) cinquante-deux (52)** 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)** ~~cinquante-deux (52)~~ 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 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.

(4) L'employée ou 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 qu'elle ou il occupait avant le congé ou dans un poste comparable au même endroit, avec au moins le même salaire et les mêmes avantages sociaux, à moins que toutes les parties concernées aient accepté un autre arrangement. Si, pendant le congé, la rémunération et les avantages sociaux du groupe de l'employé changent, cette personne a droit, à son retour de congé, à la même rémunération et aux mêmes avantages sociaux que si cette personne avait travaillé lorsque le changement a eu lieu. L'employé en congé sera avisé par écrit d'un tel changement.

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

(6) L'employée 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; les PFNP continueront 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 les PFNP par écrit de son choix relatif au régime de retraite et aux couvertures d'assurances collectives. Le choix de conserver ou de suspendre ses assurances collectives et/ou de continuer de participer ou non au régime de retraite pendant la durée du congé est irrévocable et exécutoire. Il ne peut être changé après le début du congé.

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

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

16.06 Congé sans solde

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.
Ce congé ne sera pas refusé sans raison.**

À la discrétion du gestionnaire supérieur, un congé peut être prolongé jusqu'à six (6) mois supplémentaires.

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.

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.

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.

L'employé qui revient d'un congé sans solde peut être réintégré dans le poste qu'il occupait au moment où le congé a commencé, à condition que ce poste soit disponible. Si le poste n'est pas disponible, l'employeur doit réintégrer l'employé dans un poste comparable pour lequel il est qualifié

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

16.15 Violence familiale

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.

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 :

- a. obtenir des soins et de l'appui pour elle-même/lui-même ou pour son enfant suite à une blessure physique ou psychologique, ou
- b. faire appel à un organisme d'aide aux victimes de violence familiale, ou
- c. obtenir des services de counseling, ou
- d. déménager de façon temporaire ou permanente, ou
- e. obtenir de l'aide juridique ou policière ou pour se préparer en vue de procédures judiciaires (civiles ou pénales).

Ce congé ne dépassera pas **5 jours** ~~deux (2) quarts~~ de travail au moment opportun de l'employé. Ce congé sera accordé une (1) fois par année financière.

L'employeur peut, par écrit, et au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, lui demander de fournir une documentation à l'appui du congé. L'employé ne doit fournir cette documentation que s'il est raisonnablement possible pour lui de l'obtenir et de la fournir.

L'employeur convient qu'un employé ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'il subit de la violence familiale.

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.

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

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

16.xx Les employés en congé de maternité, paternité, adoption **peuvent faire la demande de recevoir** ~~recevront~~ leur rétroactivité pendant leur période de congé afin de permettre le réajustement au niveau du RQAP.

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

RÉNUMÉRATION

19.08

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

~~a. Un représentant du syndicat fera partie du comité d'évaluation des emplois.~~
- b. Suite à une réévaluation d'un poste à un niveau supérieur, le poste sera rémunéré rétroactivement à compter de la date de demande d'évaluation du poste reçu au bureau des ressources humaines.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

CONSULTATION

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

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

CONSULTATION

Nouveau

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

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

HARCELEMENT, VIOLENCE ET DISCRIMINATION EN MILIEU DE TRAVAIL

21.01 Les parties reconnaissent que l'employeur dispose d'une politique et de lignes directrices sur la prévention du harcèlement et de la violence qui donnent à ses employés le droit de présenter un grief ou une plainte de harcèlement et/ou de violence pour des problèmes de violence et/ou 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 le Code canadien du travail, Partie II et Loi canadienne sur les droits de la personne et confirme que le harcèlement, la violence et la discrimination n'est pas toléré dans le milieu de travail.

21.02 À titre d'information, La politique définit présentement le harcèlement et la violence comme étant « tout acte, comportement ou propos notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte comportement ou propos réglementaire ~~inopportun, non sollicité et injurieux d'une personne envers une autre ou d'autres personnes sur les lieux de travail et dont l'auteur savait ou aurait raisonnablement dû savoir qu'un tel comportement pouvait offenser ou blesser. Il comprend tout acte, propos ou exhibition qui diminue, rabaisse, humilie ou embarrasse une personne, ou tout acte d'intimidation ou menace. Il comprend le harcèlement au sens de la Loi canadienne sur les droits de la personne.~~»

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

21.04 L'employeur et le syndicat conviennent que cet article ne crée aucun droit autre que ceux établis dans la politique de l'employeur et que les dispositions de la politique et des lignes directrices de l'employeur sur la prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail, ~~datées du 12 mai 2006, acceptées par l'UEDN,~~ ne font pas partie de cette convention collective. L'employeur confirme son intention de conserver une politique sur la prévention du harcèlement et violence en milieu de travail et de

consulter l'UEDN au sujet de toute modification apportée à la politique. Une copie de la politique révisée sera transmise au Syndicat à l'agent négociateur et à l'UEDN.

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

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

ACCEPTÉ LE 24 novembre 2022

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL – ARTICLE 22

Supprimer cette section et incorporé dans la Convention collective.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

TABLEAUX D’AFFICHAGE

23.02 Il n'est pas nécessaire d'obtenir l'approbation de l'employeur pour afficher des notes concernant les réunions convoquées par l'agent négociateur, les noms des représentants syndicaux, ainsi que les activités sociales et récréatives et les cours de formation. Tout autre affichage devra être approuvé au préalable par le ~~commandant du Groupe de soutien de la 2^e Division du Canada ou son délégué.~~ Les demandes d'affichage peuvent être faites auprès du gestionnaire des ressources humaines.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

ÉNONCÉ DES FONCTIONS ET INFORMATIONS

Remplacer 25.03 avec la proposition suivante :

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

Les employé-e-s 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-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé 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. Il s'efforcera de le faire un (1) mois après les avoir reçues de l'imprimeur.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

Employeur accepte :

26.02 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 des FNP, une fois par année et sur la présentation d'une facture d'achat, il recevra une allocation maximale **de deux cents (200\$) cent quatre-vingt dollars (180 \$)** 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 cents dollars (300 \$), plus les taxes applicables.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

31.02 La présente convention de travail expirera le 31 octobre **2025 2022**.

ACCEPTÉ LE 24 novembre 2022

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

xx.01 Définitions

« Changement technologique/organisationnel » est défini comme un changement technologique substantiel apporté au processus, à l'équipement ou aux méthodes de fonctionnement organisationnel qui diffère considérablement de ceux précédemment utilisés par l'Employeur.

xx.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 xx - 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 utilisées pour déplacer tout employé concerné à un poste différent au sein de l'unité de négociation, là où il existe un besoin d'employés.**

xx.03 Nouveaux postes

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.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

Nouveau chapitre sur la 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.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

Réviser la convention collective afin d'inclure un langage inclusif quant à la neutralité des genres

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

LETTRE D'ENTENTE #1 FONCTIONS PRIVÉS

À reconduire

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

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

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #5
LES RÉÉVALUATIONS OU RECLASSIFICATIONS**

Reconduire

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

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #6
AVIS DE CONCOURS**

Reconduire

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

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

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #7
JUNIOR RANGERS**

Reconduire

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

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #8
LES AFFECTATIONS DES MONITEURS DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE
ET DES SPORTS**

Reconduire cette lettre d'entente

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

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

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

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

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

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #9
AVIS DE CHANGEMENT AUX POLITIQUES**

Reconduire

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

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #10
LE CUMUL D'EMPLOIS**

Reconduire

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.

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #11
LES HEURES ADDITIONNELLES**

Reconduire

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

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #12
LES TÂCHES QUI SONT ACCOMPLIES PAR LES EMPLOYÉS DE L'UNITÉ
DE NÉGOCIATION**

Reconduire

Sauf en cas d'urgence ou dans des circonstances où des postes au sein de l'unité de négociation sont vacants et/ou qu'aucun employé de l'unité de négociation n'est disponible et qualifié pour faire le travail, les employés des FNP qui ne font pas partie de l'unité de négociation n'exécuteront pas les tâches qui sont normalement accomplies par des employés de l'unité de négociation. Cette entente n'empêche pas l'employeur d'utiliser les employés occasionnels pour exécuter des tâches qui sont normalement accomplies par des employés de l'unité de négociation, pourvu que ceci ne réduise pas le nombre de postes au sein de l'unité de négociation ou les heures de travail des employés de l'unité de négociation. De plus, cette entente n'annule, ne modifie et ne réduit aucune disposition de l'article 5 de la convention collective.

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE #13 TRANSITION À LA RETRAITE

Reconduire

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.

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE #14 FORMATION À LA RETRAITE

Reconduire

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.

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

Lettre d'entente – Les « camps spécialisés et position connexe »

Les moniteurs de conditionnement physique et des sports (les moniteurs) peuvent être nommés à entreprendre un programme de « camps spécialisés ou position connexe », selon les exigences opérationnelles.

Lorsqu'un tel « camp spécialisé ou position connexe » deviendra disponible, l'employeur en avisera tous les moniteurs par écrit. Les moniteurs intéressés signaleront leur intérêt à l'employeur par écrit dans les 5 jours ouvrables vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de l'employeur.

L'employeur offrira le « camps spécialisés ou position connexe » disponible au moniteur qui possède l'expérience et les compétences nécessaires pour faire le travail et prendra l'ancienneté en considération. Si aucun moniteur signale son intérêt par écrit dans les 5 jours ouvrables suivant l'avis de l'employeur, le « camps spécialisés ou position connexe »

sera assigné à l'employé ayant l'expérience et les compétences nécessaires pour faire le travail afin d'assurer sa réussite dans l'exercice de ses fonctions.

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

Cette même règle sera appliquée pour toute les autres positions découlant du poste de moniteur.

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

Nouvelle lettre d'entente

L'employeur s'engage 90 jours après la signature de la convention collective de créer un comité de travail afin de trouver des solutions viables sur les tâches accomplies par des employés qui ne seraient en mesure d'effectuer différentes tâches de moniteurs

ACCEPTÉ LE 24 novembre 2022

Ajouter chapitre sous traitance et retirer MOU concession

Sous-traitance

XX.01 L'Employeur n'a aucun plan envisageant la fermeture des points de vente des FNP ou l'élimination de postes des FNP au sein de l'unité de négociation, ou la réduction du travail de l'unité de négociation, en raison de la sous-traitance.

XX.02 Si l'Employeur détermine qu'une réorganisation est nécessaire et qu'elle entraîne la réduction du travail de l'Unité de négociation, ou la réduction des heures ou l'élimination de postes occupés par les Employés au sein de l'Unité de négociation, l'Employeur doit rencontrer le représentant du Syndicat local à afin de discuter des options pour les employés ou le travail concernés. La réunion aura lieu dès que possible avant que le travail ou les postes ne soient réduits ou supprimés et, dans la mesure du possible, sous réserve des contraintes opérationnelles, au moins soixante (60) jours civils avant une telle réduction ou suppression.

XX.03 Le présent article n'annule aucune disposition de l'article 5 de la convention collective.

ACCEPTÉ LE 23 novembre 2022

Nouveau chapitre télétravail

TÉLÉTRAVAIL

xx.xx 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.

xx.xx 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 la personne salariée pour effectuer son travail dans le Lieu de télétravail.

xx.xx 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.

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

xx.xx 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 ;) il peut être résilié à tout moment par l'Employeur ou l'employé moyennant un préavis de quinze jours (15) à (1) mois ;

(d) l'Employeur et l'employé doivent signer une entente décrivant les conditions relatives à l'arrangement de télétravail applicable.

Définition

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

ACCEPTÉ LE 22 novembre 2022

NOUVELLE LETTRE D'ENTENTE #15

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.

16.01 L'employé à temps partiel qui a terminé son stage probatoire peut obtenir un maximum de **vingt-quatre (24) heures** de congés de maladie payés par année financière.

Ajout de l'article pour les frais de déplacement

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

Congé payé pour obligations familiales

(a) [...]

(b) [...]

Ajouter :

(viii) pour prendre part à un voyage à la recherche d'un logement lié la réinstallation du conjoint ;

À modifier avec ce qui a été donné pendant la greve

(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 16.09 [16.10 pour Montréal] **et ne dépassera pas cinq (5) jours ouvrables au cours d'une année financière pour les temps pleins et vingt-cinq (25) heures pour les temps partiels.** L'employé peut se prévaloir de ces congés par tranches d'une heure.



Bagotville

ANNEXE A- ARTICLES PARAPHÉS

2.02

Définition

- (a) **« Agent négociateur » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada**
- (b) **« Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada**
- (c) **« Ancienneté avec l'Employeur » ou « service continue » 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 de service d'un Employé calculée à compter de la date d'embauche au sein du Personnel des Fonds non publics qui n'a pas été interrompu pendant une période de plus de trois (3) mois ou pendant une période de plus de douze (12) mois dans le cas de mise à pied.
 - (i) Cependant, l'alinéa (c) de cet article ne s'applique pas dans le cas d'une cessation d'emploi pour raison d'abandon de poste ou de congédiement.
- (d) **« Ancienneté syndicale » désigne la durée de service d'un employé au sein de l'unité de négociation, locale 10583**
- (e) **« Élément » désigne l'Union des employés de la Défense nationale ou l'UEDN**
- (f) « Emploi continue » désigne l'emploi des PFNP donc la durée est ininterrompue au sein de l'unité de négociation
- (g) **« Employé » désigne toute personne qui est membre de l'unité de négociation, locale 10583 h)« Employeur » désigne le Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes (PFNP) opérant sous le nom de Service et bien-être morale des Forces canadienne (SBMFC)**
- (i) **« 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 des PFNP
- (k) **« Syndicat » désigne l'AFPC, l'UEDN et la section locale 10583**

Supprimer l'article 3.03 et 3.04

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

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.

Réviser la convention collective afin d'inclure un langage inclusif quant à la neutralité des genres

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

3.03

« Emploi continu » désigne l'emploi des FNP dont la durée est ininterrompue au sein de l'unité de négociation.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

3.04

« 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 des FNP

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

7.03

L'employeur convient de remettre l'agent négociateur **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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

Nouveau

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

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

8.01

L'employeur reconnaît à l'agent négociateur **au Syndicat** le droit de nommer des employés représentants syndicaux, ou remplaçants de ces derniers. L'agent négociateur **Le Syndicat** ne peut pas désigner des militaires des Forces **Armées** canadiennes, lesquels sont assujetti au **x** dispositions du Code de discipline militaire établi dans la *Loi sur la défense nationale*, pour remplir des fonctions syndicales.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

8.02

L'agent négociateur **Le Syndicat** décide de la zone **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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

8.03

L'agent négociateur **Le Syndicat** doit communiquer à l'employeur **et au ressources humaines** dès que possible, **dans un délai de (10) jours ouvrables** et **donner** par écrit les noms des représentants syndicaux et dirigeants et préciser la zone **le lieu** de compétence de chacun d'eux lors de changement.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

9.03

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

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

9.04

Les réunions organisées par l'agent négociateur **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 à l'agent négociateur **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 convention d'une réunion par l'agent négociateur **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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

9.08

L'employeur peut, suivant les exigences du service, accorder un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés désignés pour leur permettre d'assister aux activités de l'Alliance **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 Congrès. Cependant, un préavis d'au moins deux (2) semaines est exigé par l'employeur. Ce délai peut être réduit par entente mutuelle.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

10.08

Dans le cas où les employés travaillent normalement à l'extérieur ou dans des glaciers et/ou des congélateurs et que des vêtements de protection sont jugés nécessaires par le comité local de santé et sécurité au travail des FNP, 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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

11.01

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 suivant à 24 h.

Pour les Employés 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 au vendredi inclusivement et le jour de travail normal se situe entre **6** h et 18 h. 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 **6** h à 18 h.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

11.01 c)

Les horaires de travail doivent être faite en respectant l'ancienneté syndicale et la disponibilité de l'employé et en offrant à l'employé le plus ancien de choisir ses journées de travail jusqu'à ce qu'il ait atteint ses heures maximales de travail avant de passer au suivant et avant de pouvoir les offrir à un employé temporaire ou occasionnel.

Les heures additionnelles qui s'ajoute à l'horaire soit pour des fonctions privées ou non, doivent être offertes par ordre d'ancienneté syndicale également.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

11.11

Période de repos

- (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

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

11.14

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 paiement d'heures supplémentaires, 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. **Dans la mesure du possible,** l'employeur respectera le principe d'ancienneté dans la répartition des heures

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

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.

ACCEPTÉ LE 28 2022

11.17

Présence pendant les tempêtes ou les conditions dangereuses

Définitions

Conditions dangereuses

Conditions 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.

Tempêtes

Conditions météorologiques défavorables telles que fortes chutes de neige, pluie verglaçante, verglas, tempête tropicale, ouragan ou blizzard.

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.

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.

Les employés qui sont au travail et qui sont renvoyés chez eux par leur gestionnaire seront payés pour le reste de leur journée de travail prévue à leur taux de rémunération normal.

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.

La décision de fermer une entité incombe aux Gestionnaires supérieurs de chaque entité

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

11.18

HORAIRE

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

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

12.02

Pour les heures supplémentaires qu'il a faites, l'employé touche une rémunération en espèces, sauf s'il prend, à la suite de sa demande et avec l'approbation de l'employeur, un congé compensateur. La durée de ce congé équivaut au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux approprié. La rémunération d'un tel congé, on la calcule au taux normal de l'employé en vigueur au moment où il prend son congé. De telles demandes de congé ne seront pas refusées sans motifs valables. ~~Si à la fin de l'année fiscale, les congés compensateurs n'ont pas été utilisés, ils pourront être reportés à l'année suivante, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur.~~

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

12.03

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

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

12.09

Majoration

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.

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.

Par ailleurs, les heures travaillées le 25 décembre et le 1er janvier seront rémunérées au double du taux de rémunération normal de l'employé.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

12.10

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

- a. Juste avant ses heures de travail d'horaire ; où
- b. Juste après ses heures de travail d'horaire,

Et qui n'en avait pas été avisé avant la fin de la période de travail précédente à l'horaire, bénéficie du remboursement de vingt dollars (20\$) ~~de douze dollars et cinquante sous (12.50 \$)~~ 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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

13.01

~~L'ancienneté des employés est définie comme étant la durée totale du travail au sein de l'unité de négociation couverte par le présent article~~

~~Nonobstant ce qui précède, si un employé est transféré d'un poste FNP d'une autre Base à un poste au sein de l'unité de négociation, ses années de service continue au sein des FNP sera reconnu pour déterminer son salaire et ses vacances.~~

- 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 partir du premier jour de probation, soit le premier jour de travail continu ; et
- (c) l'unité de négociation est composée des secteurs d'opérations suivants, appelés pour nos besoins « entités » :

(i) la Section de la comptabilité des Fonds non-publics

(ii) les Mess **et le Centre social**

(iii) CANEX

~~(iv) le Centre social~~

(v) le Centre récréatif (gymnase, piscine, aréna)

(vi) le Bureau de la promotion de la santé

(vii) le Centre communautaire

(viii) SISIP

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 ;

- (e) un employé peut choisir de ne pas se prévaloir de son droit de supplantation.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

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 où l'employeur lui a demandé de revenir, par écrit sous forme de lettre recommandée **ou par courriel**. Pour être admissible à un rappel après avoir été mis à pied, un employé doit fournir à l'employeur son adresse postale, **son courriel** et son numéro de téléphone
- d) Il est mis à pied pour une période de plus de douze (12) mois consécutifs

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

ANCIENNETÉ

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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

13.04

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

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

14.01

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

- a) le jour de l'An
- b) le Vendredi Saint
- c) le Lundi de Pâques
- d) le jour de l'anniversaire de la Souveraine (Fête de la Reine Victoria); dénommée la fête des patriotes au Québec
- e) la Saint-Jean Baptiste
- f) la fête du Canada
- g) la fête du Travail
- h) Jour de la vérité et de la réconciliation**
- i) le jour d'Action de grâces
- j) le jour de l'Armistice
- k) le jour de Noël
- l) le lendemain de Noël

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

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

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** ~~deux-cinq~~ 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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

14.09

Lors de la période du congé des fêtes (ex : 23 déc – 3 janvier), les employé-e-s 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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

15.04

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

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

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 du travail ou d'autres circonstances. Dans de tels cas, les jours de congé annuel peuvent être reportés à l'année civile suivante, moyennant l'approbation de l'employeur. L'employé qui souhaite reporter ses jours de congé annuel doit en faire la demande par écrit. Les demandes de report de dix (10) jours de congé annuel ou moins ne peuvent être refusées par l'employeur.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

Remplacer avec :

15.10

c) Les employés à temps partiel embauchés après [date de ratification] recevront leur droit aux vacances toutes les deux semaines.

d) L'employé qui présente une demande écrite peut obtenir un congé non payé selon les crédits de congé cités à l'article 15.01. Aux fins de l'établissement du calendrier des congés et selon les besoins opérationnels, les employés à temps plein auront la priorité sur les employés à temps partiel quant au choix des dates de congé.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

15.16

Les vacances peuvent être prises en tranche d'heure

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

Remplacer 16.06 avec ce qui suit :

16.06

Congé sans solde

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.

Ce congé ne sera pas refusé sans raison.

À la discrétion du gestionnaire supérieur, un congé peut être prolongé jusqu'à six (6) mois supplémentaires.

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.

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.

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.

L'employé qui revient d'un congé sans solde peut être réintégré dans le poste qu'il occupait au 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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

16.15

Violence familiale

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.

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 :

- a) Obtenir des soins et de l'appui pour elle-même/lui-même ou pour son enfant suite à une blessure physique ou psychologique, où
- b) Faire appel à un organisme d'aide aux victimes de violence familiale, où
- c) Obtenir des services de counseling, où
- d) Déménager de façon temporaire ou permanente, où
- e) Obtenir de l'aide juridique ou policière ou pour se préparer en vue de procédures judiciaires (civiles ou pénales).

Ce congé ne dépassera pas 10 jours deux (2) quarts de travail au moment opportun de l'employé. Ce congé sera accordé une (1) fois par année financière.

L'employeur peut, par écrit, et au plus tard quinze (5) jours après le retour au travail de l'employé, lui demander de fournir une documentation à l'appui du congé. L'employé ne doit fournir cette documentation que s'il est raisonnablement possible pour lui de l'obtenir et de la fournir.

L'employeur convient qu'un employé ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est affecté parce qu'il subit de la violence familiale.

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.

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. Aucune

information ne sera conservée dans le dossier d'une personne salariée sans son autorisation écrite expresse.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

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 tolérés 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 blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos 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**.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

CONSULTATION

Nouveau

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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

24.05

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

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-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

25.02

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 des FNP, une fois par année et sur la présentation d'une facture d'achat, il recevra une allocation maximale **de deux cents (200\$)** ~~cent quatre-vingt dollars (180 \$)~~ 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 cents dollars (300 \$), plus les taxes applicables.

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 de santé et de sécurité au travail des FNP, une fois par année et sur la présentation d'une facture d'achat, il recevra une allocation maximale de **deux cents**

(200.00\$) cent cinquante (150\$), 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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

29.02

La présente convention collective expire le 30 novembre **2025** ~~2022~~

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

- 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**

Inclure dans chapitre télétravail

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

Nouveau chapitre inclure dans la convention collective

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

xx.01 Définitions

« Changement technologique/organisationnel » est défini comme un changement technologique substantiel apporté au processus, à l'équipement ou aux méthodes de fonctionnement organisationnel qui diffère considérablement de ceux précédemment utilisés par l'Employeur.

xx.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 xx - 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 utilisées pour déplacer tout employé concerné à un poste différent au sein de l'unité de négociation, là où il existe un besoin d'employés.

xx.03 Nouveaux postes

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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

LETTRE D'ENTENTE #x 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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

LETTRE D'ENTENTE #X 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 plutôt 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

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

LETTRE D'ENTENTE #x 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

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #x
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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #X
HORAIRESPSP**

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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #7
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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #X
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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE X
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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

Inclure dans la convention collective

Les parties acceptent les dispositions suivantes :

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

- 2) Aux fins de la présente lettre d'entente, le service antérieur dans les FAC admissible constitue toute période de service antérieur dans les FAC effectué à titre de membre de la Force régulière ou de la Force de réserve 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 des FNP. Par souci d'exactitude, le service antérieur, actuel ou futur dans les FAC accumulé pendant que l'employé gagne ou touche aussi une paie de vacances des FNP ne compte pas au titre du service antérieur dans les FAC admissible.
- 3) L'employé doit présenter à son bureau des ressources humaines un dossier acceptable de service antérieur dans les FAC admissible de sorte que ce service soit pris en compte aux fins du calcul de ses crédits de congé annuel. Les dossiers acceptables confirmeront ce qui suit, selon le cas :
 - a. le service en qualité de contributeur aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique ;
 - b. le service ouvrant droit à pension aux termes de la disposition 6 (1)(b)(iii)(C) de la Loi sur la pension de la fonction publique ;
 - c. le service dans la Force de réserve de classe B ou C pour lequel (a) et (b) ne s'appliquent pas, et que l'employeur juge acceptable.
- 4) Dans le but de prendre en compte tout service antérieur dans les FAC admissible aux fins du calcul des crédits de congé annuel de l'employé :
 - a. l'employé qui présentera un dossier acceptable de service antérieur dans les FAC admissible à l'employeur avant le 1er janvier 2013 verra son service admissible pris en compte rétroactivement au 1er 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 ;
 - b. l'employé qui présentera un dossier acceptable de service antérieur dans les FAC admissible à l'employeur le ou après le 1er 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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022

TÉLÉTRAVAIL

xx.xx 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.

xx.xx 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 la personne salariée pour effectuer son travail dans le Lieu de télétravail.

xx.xx 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.

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

xx.xx 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 15 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.

ACCEPTÉ LE 27 septembre 2022

**LETTRE D'ENTENTE #x
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.

ACCEPTÉ LE 28 septembre 2022