

Convention collective

entre, d'une part :

La Société d'énergie Qulliq

et, d'autre part :

Le syndicat des employés du Nunavut

Expire le 31 décembre **2016**

ISBN : 978-1-55325-298-6

INDEX ALPHABÉTIQUE

SUJET	ARTICLE	CLAUSE	PAGE
Appel pour l'évaluation des emplois	47		64
Application	3		4
Application de la date d'anniversaire	28	28.11	46
Arbitrage	31	31.19	51
Arbitrage accéléré	31	31.26	52
Autres types de congés et de temps chômé rémunéré	20		20
Catégories d'emploi	ANNEXE « E »		74
Changement technologique	43		63
Compagnon d'apprentissage : Allocation de chef d'équipe	Lettre d'entente 1		79
Congé - Généralités	14		10
Congé autorisé pour les délégués	9		5
Congé de deuil	18	18.02	16
Congé de maladie	19		17
Congé de maternité	20	20.09 (A)	22
Congé de soignant par compassion	20	20.11	26
Congé parental	20	20.10	24
Congé pour accident du travail	20	20.02	20
Congé pour activités syndicales	13		7
Congé pour fonctions judiciaires	20	20.01	20
Congé pour les dirigeants élus	13	13.11	9
Congé sans solde	20	20.04	21
Congé spécial	18		15
Consultation conjointe	36		59
Décentralisation supplémentaire	Lettre d'entente 5		83
Démission (indemnité de départ)	21	21.04	31
Déplacements pour le compte de l'employeur	24		40
Description des tâches	12		7
Directives générales	ANNEXE « B »		71
Discrimination	7	7.02	5
Dispositions relatives aux changements à la Loi sur la PFPC	Lettre d'entente 2		80
Droit de gérance et responsabilités	6	6.01	4
Droit de refuser un travail dangereux	32	32.10	56
Durée et renouvellement	45		64
Employés à temps partiel	46		64
Employés de bureau	22A		39

SUJET	ARTICLE	CLAUSE	PAGE
Établissement en logement transitoire	Lettre d'entente 4		82
Évaluation du rendement et dossiers de l'employé	35		58
Exclusions	ANNEXE « D »		73
Exploitation continue (quarts de 12 heures)	Lettre d'entente 6		84
Fonds de justice sociale	Lettre d'entente 7		85
Formation (changement technologique)	43	43.05	63
Frais de déplacement - Maladie d'un employé ou d'une personne à sa charge	19	19.07	18
Gestion de la paie	28		43
Gratification en espèces	41		62
Harcèlement personnel	39		61
Heures de travail et temps supplémentaire	22	22.01	32
Indemnité de départ	21		31
Indemnité de localisation	ANNEXE « A2 »		70
Information	11		6
Interprétation	2		1
Jours fériés payés	16		13
Jours-primés de congé d'hiver	20	20.12	28
La législation future et la convention collective	5	5.01	4
Le droit de savoir (santé et sécurité)	32	32.11	57
Mesures disciplinaires	40		61
Mise à pied	29		47
Nomination de délégués	8		5
Nouveaux échelons de rémunérations ou échelons de rémunération révisés	28	28.13	46
Objet de la convention	1		1
Pension de retraite	33	33.01	57
Période de probation	30		48
Périodes de repos	20	20.07	21
Prélèvements	10		6
Prime au bilinguisme	17		15
Prime de disponibilité	26		42
Prime de quart	27		43
Prime pour service continu	ANNEXE « A1 »		69
Priorités des transactions de paie	28	28.14	47
Procédure de grief	31		48
Programme d'apprentissage	Lettre d'entente 8		86
Quarts de douze (12) heures	22	22.16	36
Rappel au travail et indemnité de présence	25		41

SUJET	ARTICLE	CLAUSE	PAGE
Reclassement	28	28.08	45
Reclassification rétroactive	28	28.12	46
Reconnaissance	7		4
Régime de congé de salaire différé	20	20.13	28
Régimes d'assurance	33		57
Rémunération d'intérim	28	28.09	45
Réouverture de la convention	44		64
Réserve	4		4
Retraite (indemnité de départ)	21	21.05	31
Réunions syndicales mensuelles – Section locale 007 de la SÉQ	Lettre d'entente 9		88
Santé et sécurité	32		52
Sous-traitance	38	38.01	61
Subvention pour vêtements protecteurs	42		62
Taux de salaire des apprentis	ANNEXE « C »		72
Taux horaires de salaire, échelles et augmentations d'échelons	ANNEXE « A »		66
Temps à l'extérieur du lieu de travail	20	20.08	22
Temps chômé et rémunéré	20	20.05	21
Temps de toilette	37		61
Temps supplémentaire	22	22.06	34
Transport à destination/en provenance d'Iqaluit	Lettre d'entente 3		81
Transport des employés malades ou blessés	32	32.09	56
Transport pour travail en temps supplémentaire	23		39
Vacances payées	15		11
Vêtement de travail et équipement de protection	34		58

INDEX NUMÉRIQUE

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	Objet de la convention	1
2	Interprétation et définitions	1
3	Application	4
4	Réserve	4
5	La législation future et la convention collective	4
6	Droit de gérance et responsabilités	4
7	Reconnaissance	4
8	Nomination de délégués	5
9	Congé autorisé pour les délégués	5
10	Prélèvements	6
11	Information	6
12	Description des tâches	7
13	Congé pour activités syndicales	7
14	Congé - Généralités	10
15	Vacances payées	11
16	Jours fériés payés	13
17	Prime au bilinguisme	15
18	Congé spécial	15
19	Congé de maladie	17
20	Autres types de congés et de temps chômé rémunéré	20
21	Indemnité de départ	31
22	Heures de travail et temps supplémentaire	32
22A	Heures de travail et temps supplémentaire - Employés de bureau	39
23	Transport pour travail en temps supplémentaire	39
24	Déplacements pour le compte de l'employeur	40
25	Rappel au travail et indemnité de présence	41
26	Prime de disponibilité	42
27	Prime de quart	43
28	Gestion de la paie	43
29	Mise à pied	47
30	Période de probation	48
31	Procédure de grief	48
32	Santé et sécurité	52
33	Régimes d'assurance	57
34	Vêtements de travail et équipement de protection	58
35	Évaluation du rendement et dossiers de l'employé	58
36	Consultation conjointe	59
37	Temps de toilette	61

ARTICLE	SUJET	PAGE
38	Sous-traitance	61
39	Harcèlement personnel	61
40	Mesures disciplinaires	61
41	Gratification en espèces	62
42	Subvention pour vêtements protecteurs	62
43	Changement technologique	63
44	Réouverture de la convention	64
45	Durée et renouvellement	64
46	Employés à temps partiel	64
47	Appel pour l'évaluation des emplois	64
ANNEXE		
A	Taux horaires et augmentations selon l'expérience	66
A1	Prime pour service continu	69
A2	Indemnité de localisation	70
B	Directives générales	71
C	Taux de salaire des apprentis	72
D	Exclusions	73
E	Catégories d'emploi	74
Lettre d'entente		
1	Compagnon d'apprentissage : Allocation de chef d'équipe	79
2	Dispositions relatives aux changements à la <i>Loi sur la pension de la fonction publique du Canada</i> (PFPC)	80
3	Transport à destination et en provenance d'Iqaluit	81
4	Établissement en logement transitoire	82
5	Décentralisation supplémentaire	83
6	Exploitation continue (horaire de 12 heures)	84
7	Fonds de justice sociale	85
8	Programme d'apprentissage	86
9	Réunions syndicales mensuelles – Section locale 007 de la SÉQ	88

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 L'objet de cette convention est de maintenir des relations harmonieuses et mutuellement profitables entre l'employeur, les employés et le syndicat, de définir certaines modalités et conditions d'emploi relatives à la rémunération, aux heures de travail, aux avantages sociaux des employés et aux conditions de travail générales affectant les employés couverts par la convention, et de garantir que toutes les mesures raisonnables sont prises pour assurer la sécurité et la santé au travail.
- 1.02 Les parties à cette convention partagent le désir d'améliorer la qualité, de promouvoir le bien-être et d'augmenter la productivité des employés afin que le Nunavut soit bien servi, de façon efficace. Par conséquent, les parties sont résolues à établir, à l'intérieur du cadre prévu par la loi, des relations de travail efficaces, à tous les niveaux où les unités de négociation sont employées.

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Aux fins de cette convention :
- (a) « Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada.
 - (b) « Conjoint de fait » : une relation de conjoint de fait existe lorsqu'un employé certifie par assermentation ou déclaration que, pendant une période continue d'au moins un an, il a vécu avec une autre personne et a présenté publiquement cette personne comme son conjoint et qu'il vit et prévoit vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint.
 - (c) « Service continu » désigne la période d'emploi ininterrompu au sein de la Société, de la Société d'énergie du Nunavut, de la Commission d'énergie du Nord canadien, de la Société d'énergie des Territoires du Nord-Ouest, du gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et de la fonction publique (tel que défini dans la *Loi sur la fonction publique*). Lorsqu'un employé autre qu'un employé occasionnel cesse d'être à l'emploi pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils ou moins en raison d'une fin de mandat, d'une mise à pied ou d'un départ volontaire, ses périodes d'emploi seront considérées à titre de service continu.
 - (d) « Société » désigne Société d'énergie Qulliq.
 - (e) « Jour de repos » : pour un employé, désigne un jour, autre qu'un jour férié, où cet employé n'est habituellement pas tenu d'exécuter les tâches liées à son poste, pour toute autre raison qu'un congé pour affaires personnelles.
 - (f) « Personne à charge » désigne :
 - (i) le conjoint d'un employé qui réside avec l'employé;
 - (ii) tout enfant de l'employé qui :

- (a) va à l'école, ou qui est étudiant dans un autre établissement et qui est âgé de moins de 21 ans;
 - (b) est âgé de moins de 21 ans et qui dépend du soutien de l'employé, ou;
 - (c) est âgé de 21 ans ou plus et dépend du soutien de l'employé à cause d'une déficience mentale ou physique.
- (g) « Congédiement » désigne la cessation d'emploi pour toute autre raison que :
 - (i) l'employé abandonne son poste;
 - (ii) la cessation d'emploi découlant du décès de l'employé;
 - (iii) la cessation d'emploi causée par la retraite ou la démission volontaire d'un employé;
 - (iv) la cessation d'emploi consécutive à la mise à pied d'un employé; et,
 - (v) la cessation d'emploi causée par un renvoi en cours de période d'essai conformément à la *Loi sur la fonction publique*;
- (h) « Employé » désigne un membre de l'unité de négociation qui est un employé en vertu de la Loi sur la Société d'énergie Qulliq et comprend :
 - (i) un « employé indéterminé », désigne une personne employée pour une période indéterminée;
 - (ii) un « employé à temps partiel », désigne une personne qui a été nommée à un poste pour lequel le nombre d'heures travaillées de façon continue est inférieur à celui d'une journée, d'une semaine ou d'un mois normal et dont les conditions d'emploi sont régies par l'article 46;
 - (iii) un « employé étudiant occasionnel » désigne une personne employée pour un travail de nature temporaire et dont les conditions d'emploi sont régies par l'Annexe I;
 - (iv) un « employé temporaire » désigne une personne autre qu'un employé occasionnel ou indéterminé qui est employée pour une période fixe de plus de quatre (4) mois.
- (i) « Employeur » désigne le gouvernement du Nunavut, représenté par le ministre responsable de *Loi sur la fonction publique* ou son remplaçant désigné.
- (j) « Jour férié » signifie :
 - (i) dans le cas d'un quart de travail dont le début et la fin n'ont pas lieu le même jour, la période de vingt-quatre (24) heures commençant à l'heure à laquelle le quart de travail a commencé pendant un jour étant désigné férié dans le cadre de cette convention;
 - (ii) dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01 un jour étant désigné férié dans le cadre de cette convention.
- (k) « Mise à pied » désigne un employé dont l'emploi a cessé à cause d'un manque de travail ou à cause de la suppression d'un poste.

- (l) « Congé pour affaires personnelles » désigne la permission de s'absenter du travail.
- (m) Le verbe « pouvoir » doit être interprété comme permissif.
- (n) « Cotisation syndicale » signifie la cotisation établie par les règlements du syndicat à titre de cotisation payable par les membres de l'unité de négociation; ne doit pas comprendre des droits d'entrée, une prime d'assurance ou un prélèvement extraordinaire.
- (o) « Poste » signifie un ensemble de fonctions, de tâches et de responsabilités exigeant les services d'un employé.
- (p) « Président » désigne le président et chef des opérations de la Société d'énergie Qulliq ou son remplaçant désigné. **Le président possède les pouvoirs d'un administrateur général en vertu de la Loi sur la fonction publique en ce qui a trait à la SÉQ.**
- (q) Taux de salaire :
 - (i) « taux de salaire bimensuel » désigne le salaire annuel d'un employé divisé par 26,088;
 - (ii) « taux de salaire hebdomadaire » désigne le salaire annuel d'un employé divisé par 52,176;
 - (iii) « taux de salaire horaire » désigne le taux journalier de salaire d'un employé divisé par le nombre journalier d'heures de travail de l'employé;
 - (iv) « taux journalier » désigne le taux horaire de salaire d'un employé multiplié par le nombre normal d'heures où il travaille quotidiennement.
- (r) « Représentant » désigne un employé qui a été élu ou nommé à titre de délégué syndical ou qui représente le syndicat aux réunions avec la Direction et qui est autorisé à représenter le syndicat.
- (s) Le verbe « devoir » doit être interprété comme impératif.
- (t) « Syndicat » désigne le syndicat des employés du Nunavut.

2.02 Sauf dans les cas d'exception énoncés dans la présente convention, les expressions utilisées dans cette convention :

- (a) si elles sont définies dans la *Loi sur la fonction publique* ou dans les règlements établis dans ladite loi, ou dans la *Loi sur le syndicat des fonctionnaires du Nunavut*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans lesdites lois; et
- (b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non définies dans les lois désignées à l'alinéa (a), ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

2.03 « Lieu de travail », lorsque jumelé au complément « de l'employé », désigne l'immeuble où se trouve le poste de l'employé. Dans d'autres contextes, cette expression peut désigner

les bureaux régionaux de Qikiqtaaluk, de Kivalliq ou de Kitikmeot, le siège social de Baker Lake, ou le bureau de direction territorial à Iqaluit.

ARTICLE 3

APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de cette convention s'appliquent au syndicat, aux employés et à l'employeur.
- 3.02 Il est convenu que les superviseurs ne doivent pas, sous réserve des exigences opérationnelles, exécuter le travail d'employés n'ayant pas un rôle de supervision.

ARTICLE 4

RÉSERVE

ARTICLE 5

LA LÉGISLATION FUTURE ET LA CONVENTION COLLECTIVE

- 5.01 Dans le cas où une loi adoptée par le Parlement, ou par l'Assemblée législative du Nunavut rendrait nulle et non avenue une disposition de cette convention, les autres dispositions de la convention devront demeurer en vigueur pendant toute la durée de la convention. Le cas échéant, la convention devra être rouverte à la demande de l'une ou l'autre des parties et les négociations devront commencer en vue de trouver une substitution appropriée à la disposition annulée ou modifiée.

ARTICLE 6

DROIT DE GÉRANCE ET RESPONSABILITÉS

- 6.01 Sauf dans les cas spécifiquement prévus dans la présente convention, aucune disposition de la présente convention ne devra limiter l'employeur dans l'exercice de sa fonction de gérance, en vertu de laquelle il aura, notamment, le droit de diriger la main-d'œuvre de façon à ce que les clients de l'employeur soient bien et efficacement servis.

ARTICLE 7

RECONNAISSANCE

- 7.01 L'employeur reconnaît le syndicat comme agent de négociation exclusif au nom des employés auxquels cette convention s'applique.

7.02 Discrimination

L'employeur et le syndicat conviennent qu'il ne doit y avoir aucune manœuvre de discrimination, d'interférence, de restriction, de harcèlement ou de coercition exercée ou mise en place à l'égard d'un employé quel qu'il soit fondée sur l'âge, le sexe, la race, la couleur, les croyances, la nationalité ou l'origine ethnique, la situation de famille, l'orientation sexuelle, une incapacité, une déclaration de culpabilité pour laquelle un pardon a été accordé, une affiliation religieuse ou politique, fondée sur la participation à une activité syndicale ou sur l'exercice de droits conférés en vertu de la convention collective.

ARTICLE 8

NOMINATION DE DÉLÉGUÉS

- 8.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer des employés à titre de délégués. Le syndicat communique à l'employeur le nom et l'aire de compétence de tous les représentants désignés, un numéro de téléphone et le lieu de travail avant que l'employeur ne soit tenu de reconnaître ces personnes.
- 8.02 L'employeur et le syndicat devront déterminer le nombre de délégués ainsi que le champ de compétence de chaque délégué en matière de Plan organisationnel, de répartition des employés à chaque lieu de travail et de structure administrative, par rapport à la procédure de règlement des griefs. Le syndicat doit aviser l'employeur, par écrit, des noms de ses délégués et de leur champ de compétence.
- 8.03 L'employeur ne doit pas faire de discrimination, de quelque nature que ce soit, à l'égard d'un membre de l'unité de négociation qui a été nommé délégué.

ARTICLE 9

CONGÉ AUTORISÉ POUR LES DÉLÉGUÉS

- 9.01 Tout délégué doit obtenir la permission de son superviseur immédiat avant de quitter le travail pour enquêter sur les plaintes ayant un caractère urgent, pour traiter les griefs et pour participer à des réunions convoquées par la Direction. Ladite permission ne doit pas être déraisonnablement retardée. En reprenant ses tâches normales, le délégué doit aviser son superviseur, s'il le peut.
- 9.02 En vertu de la clause qui précède, un congé autorisé rémunéré doit être accordé au délégué pendant ses heures de travail normales. Le délégué a la responsabilité d'entrer le code approprié et le nombre d'heures consacrées à des questions syndicales dans le système de paie de l'employeur.

ARTICLE 10

PRÉLÈVEMENTS

- 10.01 À compter du premier suivant la signature de cette convention, l'employeur prélèvera, à titre de condition d'emploi, un montant équivalant au montant des cotisations syndicales sur la paie de tout employé auquel cette convention s'applique.
- 10.02 Le syndicat informera l'employeur, par écrit, de la déduction mensuelle autorisée devant être prélevée pour chaque employé, telle que définie à la clause 10.1.
- 10.03 Aux fins de l'application de la clause 10.01, les retenues à la source de chaque employé, pour chaque mois, commenceront à compter du premier mois entier d'emploi dans la mesure où le salaire brut sera suffisant. Dans le cas où un employé n'aurait pas un salaire brut suffisant, au cours d'un mois, pour que les retenues à la source puissent être faites, l'employeur ne sera pas tenu de faire cette retenue sur un salaire subséquent.
- 10.04 Aucune organisation syndicale, autre que le syndicat, ne sera autorisée à faire prélever par l'employeur des cotisations ou d'autres montants de la paie d'un employé auquel cette convention s'applique. Les clubs sociaux d'employés peuvent demander de faire déduire, par l'employeur, du salaire d'un employé auquel cette convention s'applique, après avoir préalablement obtenu une autorisation écrite de l'employé.
- 10.05 Les montants retenus à la source conformément à la clause 10.01 devront être remis au contrôleur de l'Alliance par chèque ou dépôt direct à l'intérieur d'une période raisonnable après la déduction des retenues et devront être accompagnés des renseignements identifiant chaque employé et précisant les retenues faites en son nom.
- 10.06 L'employeur accepte de continuer la pratique des prélèvements pour d'autres fins, en vue de la production de la documentation appropriée.
- 10.07 Le syndicat accepte de tenir l'employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application de cet article, sauf dans le cas des plaintes et responsabilités découlant d'une erreur commise par l'employeur.
- 10.08 L'employeur accepte de fournir annuellement, sur le formulaire T4 de chaque employé, un rapport du montant total des cotisations syndicales prélevées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 11

INFORMATION

- 11.01 L'employeur accepte de fournir à chaque employé une copie de la convention collective. L'employeur doit fournir une copie de la nouvelle convention collective à chaque employé dans les six (6) semaines suivant la date de la signature.
- 11.02 (a) L'employeur accepte de fournir au **syndicat**, dans les sept (7) jours suivant l'embauche d'un nouvel employé, le nom, la collectivité de travail, le titre du poste, le numéro du poste, l'échelon et le niveau de rémunération du nouvel employé.

- (b) L'employeur accepte de fournir au syndicat les renseignements énumérés dans (a) ci-dessus concernant tous les membres de l'unité de négociation ainsi qu'un organigramme indiquant tous les postes de la Société, chaque trimestre.
 - (c) Le syndicat s'engage à indemniser et à garantir contre toute responsabilité l'employeur pour toute réclamation ou responsabilité pouvant découler de l'application du présent article sauf pour ce qui est des réclamations ou de la responsabilité découlant d'une application du présent article.
- 11.03 L'employeur doit fournir des tableaux d'affichage réserve à l'usage du syndicat à des endroits déterminés par l'employeur et le syndicat.
- 11.04 L'employeur doit fournir aux employés éventuels un dépliant informatif complet portant sur les modalités et conditions d'emploi avant de les embaucher.
- 11.05 Sur demande, tout employé recevra une copie de la convention collective, traduite en inuktitut, en inuinnaqtun ou en français.
- 11.06 En cas de discordance entre les versions de la convention collective, la version anglaise prévaudra.

ARTICLE 12

DESCRIPTION DES TÂCHES

- 12.01 L'employeur accepte de fournir et de conserver sur fichier une description précise de chaque poste.
- 12.02 Au moment de l'embauche, ou dans les trente (30) jours suivant réception d'une demande écrite d'un employé, l'employeur devra fournir à l'employé une description de tâches incluant les fonctions et les responsabilités liées au poste occupé par l'employé, y compris l'échelon et le niveau de rémunération de l'employé, **et une copie de l'organigramme actuel.**

ARTICLE 13

CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

- 13.01 Aux fins de tout « congé sans solde » décrit dans cet article, l'employeur devra s'assurer que l'employé reçoive son plein salaire, ses prestations de retraite et son augmentation annuelle, ses augmentations de salaire et son service continu. L'employeur devra facturer ces dépenses et le syndicat devra payer dans les quatre-vingt-dix (90) jours.
- 13.02 Audiences d'arbitrage (différends)
- (a) Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'employeur accordera un congé payé à un nombre raisonnable d'employés représentant le syndicat avant une audience d'arbitrage;
 - (b) Employé appelé à témoigner

L'employeur accordera un congé payé à tout employé appelé à témoigner dans le cadre d'une audience d'arbitrage et, lorsque les exigences opérationnelles le permettent, un congé payé à un employé appelé à témoigner par le syndicat.

13.03 Un employé qui prend un congé en vertu du présent article doit, avant le début du congé, aviser son superviseur immédiat par courriel de la durée du congé.

13.04 Audiences d'arbitrage (Grief)

- (a) L'employeur accordera un congé payé à un employé qui agit comme partie dans le cadre d'un grief présenté devant une audience d'arbitrage.
- (b) Employé qui agit comme représentant
Lorsque les exigences opérationnelles l'exigent, l'employeur accordera un congé payé au représentant d'un employé qui agit comme partie dans le cadre d'un grief.
- (c) Employé appelé à témoigner
Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'employeur accordera un congé payé à un témoin appelé par un employé qui agit comme partie dans le cadre d'un grief.

13.05 Réunions de négociation de contrats

Sur préavis raisonnable du syndicat, l'employeur accordera un congé payé pour quatre (4) employés afin qu'ils participent aux négociations de contrats au nom du syndicat pendant la durée des négociations en vue du renouvellement de cette convention.

13.06 Réunions préparatoires à la négociation de contrats

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent et sur préavis raisonnable du syndicat, l'employeur accordera un congé sans solde à un nombre raisonnable d'employés afin qu'ils participent aux rencontres préparatoires à la négociation de contrats.

13.07 Réunions entre les organisations syndicales et la Direction

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent et sur préavis raisonnable du syndicat, l'employeur accordera un congé sans solde à un nombre raisonnable d'employés qui rencontrent la Direction au nom du syndicat.

13.08 Réunions du conseil exécutif, conférences et congrès

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent et sur préavis raisonnable du syndicat, l'employeur accordera un congé sans solde d'une durée raisonnable à un nombre raisonnable d'employés afin qu'ils participent aux réunions du conseil exécutif et aux congrès du syndicat, du Congrès du travail du Canada et de la Fédération du travail des Territoires du Nord-Ouest.

13.09 Cours de formation des délégués

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent et sur préavis raisonnable du syndicat, l'employeur accordera un congé sans solde d'une durée raisonnable aux employés qui sont investis de l'autorité de délégué au nom du syndicat pour entreprendre une formation liée aux tâches des délégués.

13.10 Congé pour les délégués

- (a) Le délégué devra obtenir de son superviseur immédiat une permission avant de quitter le travail pour le règlement d'un grief, pour rencontrer la direction de la section locale afin de traiter de griefs et pour participer à des réunions convoquées par la direction. Cette permission ne pourra faire l'objet d'un refus déraisonnable.
- (b) Le délégué devra faire tout effort raisonnable pour se rapporter à son superviseur au moment de reprendre son travail.
- (c) Si un employé ou son délégué participent à une procédure de grief, un congé payé doit leur être accordé.

13.11 L'employeur, sur préavis raisonnable du syndicat, accordera un congé sans solde à quatre (4) employés :

- (a) Pour participer à titre de délégués aux conférences constitutionnelles ou à d'autres forums similaires commandés par la législation territoriale; et
- (b) Pour présenter des breffages aux syndicats, conseils et audiences commandées par la législation territoriale ou par le gouvernement fédéral et dont l'objet est d'intérêt pour le travail organisé.

13.12 Congé pour les dirigeants élus

- (a)
 - (i) Un congé autorisé devra être accordé aux employés élus à titre de Président, premier vice-président, deuxième vice-président et de vice-présidents régionaux du syndicat pour la durée de leur mandat. Pendant le congé autorisé, ces employés devront conserver tous les droits et avantages accumulés auxquels ils sont admissibles en vertu de la convention collective.
 - (ii) Contre préavis raisonnable, l'employeur accordera un congé autorisé à un délégué syndical prêté pour une période d'au moins une semaine à titre de Président du syndicat sur une base temporaire.
- (b) L'employeur continuera de payer à ces employés leur salaire applicable conformément aux conditions de la convention collective. À la réception d'une facture de l'employeur, le syndicat devra rembourser l'employeur les montants payés à ce titre.
- (c) Les avantages de tout programme d'avantages sociaux devront être accordés à ces employés et le syndicat remboursera l'employeur pour tous les coûts afférents.
- (d) Ces employés devront avoir droit à une augmentation annuelle pour chaque année de leur congé autorisé, conformément à l'Annexe A.
- (e) Ces employés devront aviser l'employeur le plus tôt possible d'une prolongation du congé autorisé applicable à la suite d'une réélection.
- (f) À la fin de leur congé autorisé, ces employés devront se voir offrir au minimum le poste qu'ils occupaient chez l'employeur au même lieu de travail et dans la même communauté avant le début de leur congé autorisé. Si ces employés souhaitent

invoquer cette clause de la convention collective, ils devront en informer l'employeur par un préavis de trois (3) mois.

- (g) Nonobstant l'article 13.12(f), l'employeur peut faire une offre d'emploi à ces employés pour un poste à l'intérieur de l'unité de négociation si ces employés se présentent à un concours et que leur candidature est retenue pour ce poste.

13.13 Sur préavis raisonnable, l'employeur accordera au Directeur de la région du Nord de l'Alliance de la Fonction publique du Canada un congé sans solde pour lui permettre de s'acquitter de ses tâches.

13.14 Mesures provisoires pendant l'attente d'une décision

Lorsque le statut du congé accordé par l'employeur ne peut être déterminé tant qu'un arbitre n'aura pas rendu sa décision, un congé payé devra être accordé jusqu'à l'établissement final du statut du congé.

13.15 L'employeur devra accorder un congé payé à :

- (a) Un employé qui agit comme partie dans le cadre d'un appel de dotation en personnel ou de classification.
- (b) Un employé qui représente un employé qui agit comme partie dans le cadre d'un appel de dotation en personnel.
- (c) Jusqu'à deux (2) employés qui sont délégués pour représenter le syndicat dans le cadre d'un appel de dotation en personnel ou de classification.

13.16 Jusqu'à deux (2) employés qui sont délégués pour représenter le syndicat dans le cadre d'un appel de dotation en personnel ou de classification.

ARTICLE 14

CONGÉ - GÉNÉRALITÉS

14.01 Lorsque l'emploi d'un employé qui a obtenu plus de jours de vacances ou de congé de maladie payés que ceux auxquels il avait droit prend fin par décès ou congédiement, l'employé sera considéré comme ayant eu droit à ces jours de congé payés.

14.02 Si, à la fin d'une année civile, le droit d'un employé à des vacances payées comprend une fraction de temps équivalant à moins d'une heure, le droit sera augmenté jusqu'à l'heure entière suivante.

14.03 La valeur en temps du congé payé porté au crédit d'un employé par l'employeur au moment où cette convention est signée ou au moment où l'employé devient assujéti à cette convention devra être retenue par l'employé.

14.04 Les employés peuvent consulter le solde de leurs crédits pour vacances et pour congés de maladie en tout temps en accédant au système de paie de l'employeur.

14.05 **Lorsque le congé de l'employé n'est pas approuvé en raison des exigences opérationnelles, l'employeur doit, au moment où le congé n'est pas approuvé,**

indiquer par écrit les exigences opérationnelles précises pour lesquelles le congé n'a pas été approuvé.

ARTICLE 15

VACANCES PAYÉES

15.01 Un employé qui a accumulé au moins dix (10) jours de paie au cours d'un mois civil devra se voir accorder des crédits de vacances payées pour ce mois au taux suivant :

- (a) un virgule trois sept cinq (1,375) jour par mois (équivalent à seize virgule cinq (16,5) jours par année) s'il a accumulé moins de deux (2) ans de service continu;
- (b) un virgule sept neuf (1,79) jour par mois (équivalent à vingt-et-un virgule 5 (21,5) jours par année) s'il a accumulé moins de deux (2) ans de service continu;
- (c) deux virgule zéro huit (2,08) jours par mois (équivalent à vingt-cinq (25) jours par année) s'il a accumulé six (6) ans ou plus de service continu;
- (d) deux virgule cinq (2,5) jours par mois (équivalent à trente (30) jours par année) s'il a accumulé douze (12) ans ou plus de service continu;
- (e) deux virgule neuf deux (2,92) jours par mois (équivalent à trente-cinq (35) jours par année) s'il a accumulé vingt (20) ans ou plus de service continu.

15.02 Attribution de vacances payées

En accordant des vacances payées à un employé, l'employeur devra, sous réserve d'urgences imprévues ou d'exigences opérationnelles inhabituelles de nature temporaire, devra tout mettre en œuvre :

- (a) pour ne pas rappeler l'employé au travail une fois que ce dernier aura entrepris ses vacances;
- (b)
 - (i) pour accorder à l'employé des vacances payées pendant la période demandée, sous réserve que l'employé ait rempli le formulaire de demande de vacances payées approprié et l'ait soumis à l'employeur;
 - (ii) pour accorder à l'employé la période de vacances qu'il préfère. Dans les situations où deux (2) employés ou plus expriment une préférence pour la même période de vacances payées, la durée de service prévaudra quant à la préséance de choix. Si un employé demande de changer la date qu'il avait initialement choisie pour ses vacances alors que cette date avait été approuvée, et que cette demande entre en conflit avec une demande de vacances d'un autre employé, la durée de service ne sera plus le facteur déterminant pour consentir à la demande de modification de la période de vacances payées;
- (c) pour répondre par écrit, le plus rapidement possible, à la demande écrite de vacances d'un employé, dans aucun cas plus de deux (2) semaines après la date de sa réception;

- (d) (i) lorsque, au cours d'une année civile, un employé ne s'est pas vu accorder toutes les vacances payées qui lui ont été créditées, la partie non utilisée des vacances payées devra être reportée à l'année civile suivante;
- (ii) les crédits de vacances payées non utilisés excédant trente (30) jours au 31 décembre de chaque année civile devront être liquidés en argent au cours de la **troisième période de paie de l'année**. Ce paiement sera basé sur le salaire de base de l'employé.
- (e) Une fois que les vacances payées ont été autorisées par l'employeur, sous réserve de ce qui suit, l'employeur ne pourra modifier ou annuler les vacances sans préalablement en expliquer les raisons par écrit à l'employé. Si l'employeur a modifié ou annulé les vacances de l'employé, l'employeur devra accorder une considération raisonnable aux solutions de rechange suggérées par l'employé. Si l'employeur maintient sa décision de modifier ou d'annuler les vacances payées précédemment approuvées, l'employeur devra tout mettre en œuvre pour proposer à l'employé de nouvelles dates de vacances payées conformément à la demande. L'employeur devra envoyer à l'employé un préavis d'au moins cinq (5) jours si les vacances payées d'un employé doivent être modifiées ou annulées, sauf dans le cas d'une situation d'urgence où les aptitudes de l'employé sont requises.

15.03 Un employé a droit à des vacances payées en fonction des crédits qu'il a accumulés, mais un employé qui a accumulé six (6) mois de service continu peut recevoir une avance de crédits équivalant aux crédits auxquels il est prévu qu'il aura droit pour l'année civile en cours.

15.04 Si, pendant ses vacances, un employé se voit accorder tout autre type de congé autorisé ou un congé pour jour férié payé, il obtiendra cet autre congé applicable et les crédits pour vacances payées seront rajustés en conséquence.

15.05 Congé concordant avec une cessation d'emploi

Au moment de la cessation d'emploi, un employé ou sa succession devront être payés par dépôt direct ou par chèque pour tout crédit de vacances payées non utilisé, conformément à son taux de salaire quotidien, immédiatement avant la cessation d'emploi.

15.06 Nonobstant la clause 15.05, un employé dont l'emploi prend fin après qu'il a déclaré qu'il abandonne son poste a droit au paiement auquel il est fait référence à la clause 15.05 s'il en fait la demande dans les six (6) mois suivant la date de la cessation d'emploi. Si, après un effort raisonnable, l'employeur est incapable de retrouver l'employé dans les six (6) mois suivant la cessation d'emploi, l'employé n'aura plus droit à ce paiement.

15.07 Rappel au travail pendant des vacances payées **ou annulation de vacances approuvées**

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour qu'un employé ne soit pas rappelé au travail pendant ses vacances payées **ou afin de ne pas annuler des vacances payées déjà approuvées** et, dans la mesure du possible, attribuera les tâches aux employés qui sont au travail avant d'avoir recours au rappel de l'employé en vacances **ou à l'annulation de vacances payées approuvées**.

- (a) **Lorsque, pendant une période de vacances payées, un employé est rappelé au travail, un montant raisonnable devra lui être remboursé pour les dépenses**

encourues telles que normalement définies par l'employeur conformément aux dispositions de la Politique sur les déplacements :

- (i) pour se rendre à son lieu de travail;**
- (ii) concernant tout dépôt ou préarrangement non remboursable lié à ses vacances payées;**
- (iii) concernant tout coût additionnel ou pénalité encourue par l'employé et lié à ses déplacements au cours de ses vacances payées;**
- (iv) pour retourner au point d'où il a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont exigé son rappel;**

après avoir présenté les comptes que l'employeurs exige normalement.

(b) Si les vacances payées déjà approuvées de l'employé sont annulées avant de commencer, un montant raisonnable devra lui être remboursé pour les dépenses encourues telles que normalement définies par l'employeur :

- (i) concernant tout dépôt ou préarrangement non remboursable lié à ses vacances payées;**
- (ii) concernant tout coût additionnel ou pénalité encourue par l'employé et lié à ses déplacements au cours de ses vacances payées;**

après avoir présenté les comptes que l'employeurs exige normalement

15.08 L'employé ne doit pas être considéré comme étant en vacances payées au cours d'une période pendant laquelle il a droit, en vertu de la clause 15.07, à un remboursement des dépenses raisonnables qu'il aura encourues.

15.09 Un employé dont la période de vacances payées a été autorisée, mais par la suite modifiée ou refusée par l'employeur devra être indemnisé pour toutes ses dépenses non remboursables qui ont été conséquemment retenues, en produisant des preuves suffisantes des montants réclamés. En plus du remboursement décrit ci-dessus, l'employeur devra prendre en charge tout coût additionnel raisonnable qui pourrait être encouru par l'employé (qui n'a pas pris ses vacances payées suite à leur annulation par l'employeur) sous réserve que l'employé soumette une preuve raisonnable des coûts accrus encourus pour entreprendre de nouvelles vacances autorisées pour le même voyage. L'employé doit conserver son droit de demander cette réautorisation, à sa discrétion, en tout temps, sans interférence ou déni de ses avantages futurs.

ARTICLE 16

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

16.01 Sous réserve de la clause 16.02, les jours qui suivent doivent être désignés jours fériés payés pour les employés :

- (a) Vendredi saint
- (b) Lundi de Pâques

- (c) Le jour proclamé jour de célébration de l'anniversaire de la Souveraine par le Gouverneur en conseil
- (d) Fête du Canada
- (e) Fête du Nunavut
- (f) Fête du Travail
- (g) Le jour fixé par ordre du gouvernement du Nunavut à titre de jour de l'Action de Grâce
- (h) Jour du Souvenir
- (i) Jour de Noël
- (j) Lendemain de Noël
- (k) Jour de l'An
- (l) Un jour additionnel chaque année qui, selon l'employeur, est reconnu comme un jour férié territorial ou congé civique dans la région où l'employé est engagé ou dans toute région où, selon l'employeur, aucune journée n'est reconnue comme ou jour férié territorial ou congé civique, le premier lundi du mois d'août; et
- (m) Tout jour proclamé, par Loi du Parlement, jour férié national autre qu'un jour férié payé désigné mentionné ci-dessus doit être proclamé jour férié payé.
- (n) Lorsque l'employeur accepte d'offrir à la majorité des employés de toute communauté un congé pour remplir une fonction de soutien communautaire, les employés qui ne peuvent profiter de ce congé à cause d'exigences opérationnelles seront payés au tarif de temps supplémentaire pour les heures travaillées au cours de cette période.
- (o) Dans les collectivités où la fête du hameau est désignée jour férié municipal, l'employeur consent à accorder aux employés une demi- (½) journée (4 heures) pour participer aux événements.

16.02 L'article 16.01 ne s'applique pas à un employé qui est absent sans solde le jour précédant et le jour suivant le jour férié payé, sauf avec l'approbation de l'employeur ou lorsque le congé a été accordé en vertu de l'article 13.

16.03 Aucun employé n'a droit d'être payé pour un jour férié payé où il ne travaille pas lorsqu'il n'a pas droit à rémunération depuis au moins quinze (15) jours pendant les trente (30) jours civils précédant le jour férié.

16.04 Lorsqu'une journée désignée jour férié payé en vertu de la clause 16.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le congé doit être reporté au premier jour de travail de l'employé suivant le jour de repos.

16.05 Lorsqu'une journée désignée jour férié payé pour un employé est reportée en vertu des dispositions de la clause 16.04 :

- (a) le travail exécuté par un employé le jour qui devait être un congé payé sera considéré comme du travail exécuté un jour de repos; et
- (b) le travail exécuté par un employé le jour où le congé a été reporté sera considéré comme du travail exécuté un jour férié.

16.06 Rémunération pour travail pendant un jour férié :

- (a) Lorsqu'un employé travaille un jour férié, il devra recevoir :
 - (i) une rémunération de toutes les heures travaillées le jour férié à raison de deux (2) fois son taux de salaire normal pour toutes les heures travaillées, en plus de la paie qu'il aurait normalement reçue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, ou;
 - (ii) si l'employé en fait la demande, une rémunération de toutes les heures travaillées le jour férié à raison de deux (2) fois son taux de salaire normal pour toutes les heures travaillées, en plus des heures accumulées au lieu de la paie qu'il aurait normalement obtenue s'il n'avait pas travaillé le jour férié, jusqu'à concurrence du maximum stipulé à l'article 22.11 (c).
- (b) Sous réserve des exigences opérationnelles, des congés compensatoires seront accordés à un moment demandé par un employé, y compris les jours suivant des vacances payées de l'employé.
- (c) Les congés compensatoires excédant six (6) jours, au 31 décembre de chaque année civile, devront être payés en argent au cours de la première période de paie du mois de février. Ce paiement sera basé sur le salaire de base de l'employé.

16.07 Toutes les heures de travail normal travaillées par des employés entre 16 h 00 h et 00 h 00 le 24 décembre et le 31 décembre seront payées à raison de deux (2) fois le taux de salaire normal de l'employé.

ARTICLE 17

PRIME AU BILINGUISME

17.01 Lorsque l'employeur déclare par écrit qu'un employé doit, pendant la durée de son emploi, utiliser deux (2) des langues officielles du Nunavut ou plus, cet employé devra recevoir une prime au bilinguisme de mille cinq cents dollars (1 500 \$) par année.

ARTICLE 18

CONGÉ SPÉCIAL

18.01 (a) Un employé qui a accumulé au moins dix (10) jours de paie au cours d'un mois civil devra obtenir des crédits pour congé spécial pour ce mois à raison de :

- (i) 2,67 heures par mois lorsque le nombre d'heures normalement travaillées par jour est de 8, ou;

- (ii) 2,5 heures par mois lorsque le nombre d'heures normalement travaillées par jour est de 7,5, ou;
 - (iii) au prorata du nombre d'heures normalement travaillées par jour lorsque le nombre d'heures normalement travaillées par jour est inférieur à 7,5.
- (b) Un employé ayant droit à un congé spécial payé peut recevoir une avance de crédits équivalant au nombre prévu de crédits pour la durée de l'année civile. Les avances de crédits devront être payées à la paie finale si un employé fait l'objet d'une cessation d'emploi.
 - (c) Lorsque, au cours d'une année civile un employé n'a pas reçu tous les congés spéciaux qui lui ont été crédités, les heures non utilisées cumulatives devront être reportées à l'année civile suivante, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente (30) jours.

18.02 Congé de deuil

Aux fins de cet article, l'expression « famille immédiate » désigne le père, la mère (ou le beau-père, la belle-mère ou le parent d'accueil), le frère, la sœur, l'épouse ou l'époux, l'enfant issu d'un mariage antérieur de son conjoint, ou l'enfant sous la tutelle d'un employé, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents, les petits-enfants, et un parent résidant en permanence chez l'employé ou chez lequel l'employé réside en permanence.

- (a) Lorsqu'un membre de sa famille immédiate décède, un employé devra se voir accorder un congé spécial payé pour une période allant jusqu'à cinq (5) jours et, en plus, pourra se voir accorder un congé spécial pouvant atteindre trois (3) jours pour ses déplacements. Ce congé spécial ne peut être refusé pour des motifs non raisonnables.
- (b) Un employé devra se voir accorder un congé spécial payé, jusqu'à concurrence d'une (1) journée, en cas de décès de son gendre, de sa bru, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de sa tante, de son oncle, de sa nièce, de son neveu ou de toute personne dont l'employé porte le nom, formellement ou par tradition. Ce congé d'un (1) jour peut être augmenté à deux (2) jours si nécessaire pour que l'employé puisse assister aux funérailles. Ce congé spécial ne peut être refusé pour des motifs non raisonnables.
- (c) Un employé doit se voir accorder un congé spécial payé d'un maximum de quatre (4) jours pour assister aux funérailles d'un aîné de sa communauté ou(b)(c)15(d)pour s'acquitter des tâches de porteur à des funérailles ayant lieu dans la communauté de l'employé.
- (d) Lorsqu'un employé est au travail pour les affaires de la Société et qu'un décès survient dans sa famille, l'employeur doit tout mettre en œuvre pour que l'employé puisse revenir à son bureau central dans les vingt-quatre (24) heures suivant le décès.

18.03 Circonstances spéciales

Un congé spécial peut être accordé pour une période maximale de cinq (5) jours si, en raison de circonstances spéciales non directement imputables à l'employé, il est dans l'impossibilité de se présenter au travail, notamment :

- (a) s'il survient une urgence sérieuse dans le foyer ou à la maison de l'employé;
- (b) en raison de problèmes de transport causés par des conditions atmosphériques si l'employé prend tous les moyens raisonnables afin de se présenter au travail;
- (c) fermetures des écoles ou des garderies;
- (d) s'il survient une urgence sérieuse dans la collectivité et que l'employé doit apporter son aide.
- (e) s'il doit participer à des activités de recherche et de sauvetage, de l'Association civile de recherche et de sauvetage aériens ou de défense civile;**
- (f) pour passer des tests de citoyenneté canadienne ou assister < une cérémonie de citoyenneté canadienne.**

ARTICLE 19

CONGÉ DE MALADIE

19.01 Crédits

- (a) Un employé doit se voir accorder des crédits pour congé de maladie à raison de un virgule deux cinq (1,25) jour par mois civil où il est rémunéré, pendant au moins dix (10) jours.
- (b) Le congé de maladie sera pris en heures, selon le salaire normal de l'employé prévu pour la journée où le congé est pris. Le droit d'un employé à un congé de maladie sera converti de jours en heures comme suit :
 - (i) pour les employés dont la semaine de travail normale compte 40 heures, le nombre total de jours de congé de maladie sera multiplié par 8.
 - (ii) pour les employés dont la semaine de travail normale compte 37,5 heures, le nombre total de jours de congé de maladie sera multiplié par 7,5.

19.02 Octroi d'un congé de maladie

Un employé est admissible à un congé de maladie payé lorsqu'il est inapte à exécuter ses tâches à cause d'une maladie ou d'une blessure, sous réserve :

- (a) qu'il ait satisfait aux conditions de l'employeur, au sujet de son état, de la façon et au moment déterminés par l'employeur, et
- (b) qu'il ait le nombre de crédits requis pour un congé de maladie.

19.03 (a) Un énoncé signé par l'employé et déclarant qu'à cause d'une maladie ou d'une blessure, il était incapable d'exécuter ses tâches, devra être remis à l'employeur, et sera considéré comme conforme aux dispositions de la clause 19.02 (a) :

- (i) si la période de congé demandée n'excède pas trois (3) jours consécutifs; et

- (ii) si, au cours de l'année civile en cours, l'employé ne s'est pas vu accorder plus de neuf (9) jours de congé de maladie uniquement sur la base d'énoncés signés par lui.
 - (b) Nonobstant (a) ci-dessus, dans les cas où l'employeur a des raisons de croire qu'un employé prend des congés de maladie de façon excessive, l'employeur peut exiger un certificat médical confirmant l'état de santé de l'employé. L'employeur doit copier le syndicat dans ce type de correspondance.
- 19.04 Un employé n'est en aucun cas admissible à un congé de maladie payé lorsqu'il est en congé sans solde ou suspendu.
- 19.05 Dans les cas où un employé a un nombre insuffisant de crédits ou aucun crédit pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé conformément aux dispositions de la clause 19.02, un congé de maladie payé peut, à la discrétion de l'employeur, lui être accordé :
- (a) pour une période pouvant atteindre trente-cinq (35) jours ouvrables s'il est en attente d'une décision relative à une demande relative à un accident de travail, ou :
 - (b) pour une période de vingt-cinq (25) jours ouvrables s'il n'a pas soumis de demande relative à un accident de travail, à condition que ce congé accordé par anticipation soit déduit des crédits accordés subséquemment ou de sa rémunération au moment de sa cessation d'emploi, sauf dans les cas prévus aux clauses 14.01 ou 14.02.
- 19.06 Lorsqu'un employé se voit accorder un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est subséquemment approuvé pour la même période, il sera considéré, aux fins de l'enregistrement des crédits pour congé de maladie, que l'employé n'a pas obtenu un congé de maladie payé, à condition que ce congé accordé par anticipation soit déduit des crédits accordés subséquemment ou de sa rémunération au moment de sa cessation d'emploi, sauf dans les cas prévus aux clauses 14.01 ou 14.02.
- 19.07 Frais de déplacement - Maladie d'un employé ou d'une personne à sa charge
- (a) Si un employé ou une personne à sa charge fait un déplacement à partir du lieu de travail de l'employé pour un traitement médical ou dentaire, y compris les traitements d'orthodontie pour les personnes à sa charge de 18 ans ou moins, les frais de déplacement encourus seront payés par l'employeur sous réserve que le paiement n'excède pas le montant des frais de déplacement aller-retour à partir du point de départ, y compris le coût du transport terrestre à partir de l'aérogare jusqu'au lieu de traitement au point de départ, ou jusqu'au lieu où un traitement médical ou dentaire adéquat peut être obtenu, selon le moins coûteux des deux.
 - (b)
 - (i) En cas de nécessité et à la demande d'un praticien médical ou dentaire qualifié que l'employé ou sa personne à charge soit accompagné pour le déplacement par une escorte, l'employeur devra rembourser les frais auxquels il est fait référence au paragraphe 19.07 (a).
 - (ii) En cas de nécessité et à la demande d'un praticien médical ou dentaire qualifié que l'employé ou sa personne à charge soit accompagné par un membre de sa famille immédiate, l'employeur devra, en plus des frais auxquels il est fait référence au paragraphe 19.07 (a), accorder une

- compensation pour les frais de déplacement de cette personne jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours consécutifs.
- (iii) Dans le cas où les frais de déplacement pour traitement médical de l'employé ou de la personne à sa charge excèdent vingt-cinq (25) jours, l'employeur devra rembourser jusqu'à cinquante dollars (50 \$) par jour pour l'hébergement, les repas et le transport local, jusqu'à concurrence de quarante (40) jours.
 - (iv) Les escortes ou les membres de la famille immédiate ne se verront pas attribuer de frais de déplacement en vertu de cette disposition pour des traitements orthodontiques.
 - (v) Les escortes ou les membres de la famille immédiate ne se verront pas attribuer de frais de déplacement en vertu de cette disposition pour un traitement médical facultatif.
- (c) (i) Les « frais de déplacement » auxquels il est fait référence au paragraphe 19.07 (a) devront, aux fins de cette convention, être remboursés en fonction des taux applicables aux frais de déplacement, d'hébergement, de repas et accessoires identifiés à l'Annexe B de la convention collective. Le syndicat et l'employeur sont conscients du coût élevé des déplacements et les employés sont invités à utiliser les tarifs d'excursion lorsqu'ils sont offerts. Dans les cas où les consultations médicales ou dentaires sont amendées par le système de santé ou pour des raisons personnelles légitimes après que l'employé a réservé un déplacement au tarif d'excursion, l'employeur sera responsable des frais d'annulation ou de réenregistrement encourus pour l'achat de billets au tarif d'excursion.
- (ii) Les allocations pour repas devant être accordées pour les personnes à charge sont les suivantes :
- (a) les personnes âgées de dix (10) ans ou plus qui sont à la charge de l'employé reçoivent l'indemnité journalière, mais sans indemnité pour frais accessoires;
 - (b) les personnes âgées de moins dix (10) ans qui sont à la charge de l'employé reçoivent la moitié de l'indemnité journalière, mais sans indemnité pour frais accessoires;
 - (c) lorsqu'il est nécessaire que le conjoint ou l'enfant voyage seul, le conjoint ou l'enfant recevra l'indemnité pour frais accessoires.
- (d) Aucun paiement ne sera fait en vertu de cette Section à moins que la demande relative aux frais de déplacement ne soit appuyée par une attestation, fournie sur le formulaire fourni par l'employeur, d'un praticien qualifié en médecine ou en soins dentaires, que le traitement est requis d'urgence et ne pourrait être fait par les installations ou services offerts à l'endroit habituel d'emploi de l'employé concerné.
- (e) Dans les cas où l'employé ou sa personne à charge reçoit un traitement spécialisé à titre de patient externe à un centre de traitement médical ou dentaire reconnu, les frais de déplacement seront payés jusqu'à concurrence de vingt-cinq (25) jours consécutifs.
- (f) Dans le cas où les frais de déplacement pour traitement médical de l'employé ou de la personne à sa charge excèdent vingt-cinq (25) jours, l'employeur devra

rembourser jusqu'à cinquante dollars (50 \$) par jour pour l'hébergement, les repas et le transport local, jusqu'à concurrence de quarante (40) jours.

- 19.08 Un employé qui doit se déplacer à l'extérieur de son endroit habituel de travail pour obtenir un traitement médical ou dentaire, en vertu de la clause 19.07, peut, avec l'approbation de l'employeur, se voir accorder un congé additionnel payé aux fins des déplacements. Ce congé additionnel accordé par l'employeur ne doit pas excéder le moindre de deux (2) jours ou du temps réel requis pour se déplacer entre le lieu de travail habituel de l'employé et le centre de traitements médicaux ou dentaires et ne sera pas déduit des crédits pour congé de maladie de l'employé. Ce congé ne peut être refusé pour des motifs déraisonnables.
- 19.09 Il est entendu que les traitements psychiatriques doivent être compris dans les dispositions de la clause 19.07 et de la clause 19.08 de la convention.

ARTICLE 20

AUTRES TYPES DE CONGÉS ET DE TEMPS CHÔMÉ ET RÉMUNÉRÉ

20.01 Congé pour fonctions judiciaires

Un congé payé devra être accordé à tout employé, autre qu'un employé en congé sans solde ou suspendu, qui est invité

- (a) à faire partie d'un jury; ou
- (b) par citation à comparaître ou assignation à agir comme témoin dans tout procès tenu :
 - (i) sous l'autorité d'une cour de justice ou devant un grand jury;
 - (ii) devant une cour, un juge, la justice, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un Comité du Sénat ou de la Chambre des communes à une fin autre que l'exécution des tâches liées à son poste;
 - (iv) devant le Conseil législatif, l'Assemblée législative ou la Chambre d'assemblée, ou tout comité autorisé par la loi à assigner des témoins à comparaître; ou
 - (v) devant un arbitre ou un juge-arbitre ou une personne ou un corps de personnes autorisées par la loi à assigner des témoins à comparaître.

Lorsqu'un congé payé de cette nature est accordé à des travailleurs de quarts, il devra couvrir la période de vingt-quatre (24) heures durant laquelle la tâche prescrite est exécutée.

20.02 Congé pour accident du travail

Un employé doit se voir accorder un congé payé pour accident du travail pour toute période raisonnable pouvant être déterminée par l'employeur, lorsqu'il est établi par la Commission d'indemnisation des accidents du travail qu'il est inapte à exécuter ses tâches à cause :

- (a) d'une blessure personnelle survenue pendant l'exécution de ses tâches et qui n'est pas attribuable à une mauvaise conduite volontaire de l'employé;

- (b) d'une maladie résultant de la nature de son emploi, ou;
- (c) de la surexposition à la radioactivité ou à d'autres conditions dangereuses dans le cadre de son emploi, si l'employé accepte de payer à l'employeur tout montant reçu par lui pour perte de salaire en règlement de toute réclamation qu'il pourrait avoir en lien avec cette blessure, maladie ou exposition.

Nonobstant la Section qui précède, l'employeur peut accorder un congé pour accident du travail dans le cas d'un employé lorsque la Commission des accidents du travail territoriale a établi l'irrecevabilité de la plainte.

Un employé qui attend une décision de la Commission des accidents du travail peut se voir accorder des crédits pour congé de maladie conformément à la clause 19.05 si l'employé accepte de payer à l'employeur tout montant reçu par lui pour perte de salaire en règlement de toute réclamation qu'il pourrait avoir en lien avec cette blessure, maladie ou exposition.

20.03 Autre congé payé

L'employeur peut accorder un congé payé à d'autres fins que celles qui sont prévues par cette convention, y compris la formation en défense militaire ou civile, et les urgences affectant la communauté ou le lieu de travail.

20.04 Congé sans solde

L'employeur peut accorder un congé sans solde pour toute fin, y compris l'enrôlement dans les forces armées canadiennes et l'élection pour fonction municipale à temps plein.

20.05 Temps chômé et rémunéré

Tout employé qui est un électeur qualifié pour voter à des élections fédérales, provinciales, territoriales ou municipales devra être libéré de ses tâches pour une période précisée par la loi appropriée pour voter pendant les heures de scrutin.

20.06 L'employeur accepte :

- (a) d'accorder une période raisonnable de temps chômé rémunéré à un employé afin qu'il puisse se présenter à un examen pour solliciter un poste à la fonction publique;
- (b) de dispenser un employé de sa tâche pour une période pouvant atteindre deux (2) heures au cours d'une (1) même journée pour s'occuper d'affaires personnelles telles que des rendez-vous avec les autorités scolaires, des rendez-vous avec du personnel de garderie, des rendez-vous médicaux et dentaires ou pour donner du sang, sous réserve que le rendez-vous ne puisse avoir lieu hors de l'horaire de travail normal de l'employé.

20.07 Périodes de repos

L'employeur doit accorder deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune, une (1) au cours de la première moitié (1/2) et une (1) autre au cours de la deuxième moitié (1/2) de chaque quart.

20.08 Temps à l'extérieur du lieu de travail

- (a) L'employeur mettra tout en œuvre pour limiter les déplacements à l'extérieur du lieu de travail de l'employé pour une période d'absence du domicile qui comprend deux (2) week-ends consécutifs.
- (b) Un employé qui est tenu d'exécuter des tâches liées à son travail à l'extérieur de son lieu habituel de travail et qui ne peut revenir à son lieu de travail habituel pendant une période excédant deux (2) semaines consécutives devra se voir attribuer un (1) jour de congé payé pour chaque période de deux (2) semaines consécutives à l'extérieur. Le congé devra être accumulé ou payé conformément aux dispositions de l'article 22.11(c).
- (c) Aux fins de la clause 20.08(b), « semaines consécutives » devra comprendre tous les jours où un employé était incapable de revenir à son lieu habituel de travail pendant une période de plus de quarante-huit (48) heures consécutives.

20.09 (A) Congé de maternité

- (a) (i) Une employée qui devient enceinte devra en aviser l'employeur au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse et, sous réserve de la section (ii) de cette clause, devra, onze (11) semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse, se voir accorder un congé sans solde pour une période prenant fin au plus tard vingt-six (26) semaines après la date de fin de sa grossesse.
 - (ii) L'employeur peut :
 - (a) à la demande écrite de l'employée, différer le début du congé de maternité sans solde d'une employée ou y mettre fin plus tôt que vingt-six (26) semaines après la date de la fin de la grossesse;
 - (b) accorder un congé de maternité sans solde à une employée commençant plus tôt que onze (11) semaines avant la date prévue de la fin de la grossesse;
 - (c) dans les cas où un congé de maternité sans solde est demandé, exiger qu'une employée soumette un certificat médical confirmant la grossesse.
 - (iii) Le congé accordé en vertu de cette clause devra être compté dans le calcul du « service continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ.
- (b) (i) Après avoir accumulé six (6) mois de service continu, une employée qui fournit à l'employeur une preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations d'assurance-emploi, conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, se verra attribuer une indemnité de congé de maternité conformément au Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage.
 - (ii) Aux fins de cette disposition, la demanderesse devra signer avec l'employeur une entente où elle s'engagera à :

- (a) revenir au travail et demeurera à l'emploi de l'employeur pour une période d'au moins six (6) mois après son retour au travail;
 - (b) revenir au travail à la date d'expiration du congé de maternité, à moins que cette date soit modifiée avec le consentement de l'employeur.
 - (iii) Dans le cas où l'employée ne reviendrait pas au travail conformément aux dispositions de cette ordonnance, l'employée devra reconnaître qu'elle a envers l'employeur une dette correspondant au montant reçu à titre d'indemnité de congé de maternité.
 - (c) Relativement à la période du congé de maternité, les paiements faits en vertu du Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage comprendra ce qui suit :
 - (i) Pendant les deux (2) premières semaines, des paiements équivalant à 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire habituel. Jusqu'à concurrence de 15 semaines supplémentaires, des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles elle est admissible et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire habituel.
 - (ii)
 - (a) dans le cas d'une employée à temps plein, le taux de salaire hebdomadaire habituel auquel il est fait référence dans cette disposition devra être le taux de salaire hebdomadaire auquel elle a droit selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le début de son congé de maternité;
 - (b) dans le cas d'une employée à temps partiel, le taux de salaire hebdomadaire habituel auquel il est fait référence dans cette disposition devra être le pro rata du taux de salaire hebdomadaire auquel elle avait droit selon la classification prescrite dans son certificat de nomination au cours de la période de six (6) mois de service continu précédant immédiatement le début de son congé de maternité.
 - (d) En outre, lorsqu'une employée enceinte produit une déclaration de son médecin selon laquelle ses conditions de travail pourraient être nuisibles à sa santé ou à celle du fœtus, l'employeur devra changer ces conditions de travail si les exigences opérationnelles peuvent raisonnablement le permettre ou autoriser l'employée à prendre un congé sans solde pendant la durée de sa grossesse.
- (B) Demande de congé
- Demande de congé initiale
- (a) Les demandes de congé parental doivent être soumises par écrit au même moment que les demandes de congé de maternité.
 - (b) Les demandes de congé de maternité doivent être soumises par écrit quatre (4) semaines avant le début du congé.

- (c) Les formulaires appropriés de demande de congé doivent être remplis et remis au superviseur immédiat de l'employé. Un certificat médical sera requis et le certificat doit préciser la date prévue de l'accouchement.
- (C) Autorisation
Des prolongations peuvent être demandées sur présentation de certificats médicaux acceptables, mais l'approbation de tout écart par rapport à la politique est à la discrétion de l'employeur.
- (D) Retour au travail
 - (a) Au cours d'une période de deux (2) mois suivant la date de l'accouchement, une déclaration écrite de l'intention de retourner au travail doit être reçue par l'employeur. Tout défaut de produire cette déclaration peut entraîner une cessation d'emploi.
 - (b) Les superviseurs doivent recevoir, au moins quatre (4) semaines d'avance, un avis les informant de la date de retour au travail souhaitée.
- (E) Avantages pendant le congé
 - (a) Les employés revenant au travail après un congé de maternité ou un congé parental conservent les crédits de service accumulés avant de prendre le congé.
 - (b) Dans les cas où les employés choisissent de maintenir les couvertures médicales, d'assurance-vie et autres pendant leur congé, ils peuvent;
 - (i) choisir de payer les primes d'employé avant le congé;
 - (ii) choisir de demander à l'employeur de payer les deux parties des primes et autoriser l'employeur à recouvrer les primes de l'employé payées au nom de l'employé au moment du retour de l'employé au travail ou de sa cessation d'emploi.
 - (c) Une maladie survenant à cause de la grossesse pendant l'emploi et avant ce congé peut être déduite des crédits pour congé de maladie normal.
 - (d) Les cotisations au régime de retraite sont requises pendant les trois (3) premiers mois de la période de congé. Dans le cas des périodes de congé excédant ces trois (3) mois, l'employé peut racheter la période de service, mais n'y est pas tenu.

20.10 Congé parental sans solde

- (a) Dans les cas où un employé a ou aura la responsabilité des soins et de la garde de son enfant nouveau-né, ou si un employé a commencé un processus d'adoption d'un enfant ou obtient un ordre relatif à l'adoption d'un enfant, il se verra accorder un congé parental sans solde pour une période unique pouvant atteindre trente-sept (37) semaines consécutives. Ce congé sans solde devra être pris pendant la période de cinquante-deux (52) semaines suivant immédiatement la journée de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines suivant la date où l'enfant est confié aux soins et à la garde de l'employé.

- (i) Dans les cas où l'enfant de l'employé est hospitalisé au cours de la période définie à l'alinéa (a) et où l'employé n'a pas encore commencé son congé parental sans solde.

Ou

- (ii) Dans les cas où l'employé a commencé son congé parental sans solde puis retourne au travail pendant toute ou une partie de la période durant laquelle lui ou son enfant est hospitalisé, la période du congé parental sans solde précisée dans la demande initiale de congé sera prolongée d'une période égale à cette portion de la période de l'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation ne devra pas prendre fin plus tard que cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant est confié aux soins de l'employé.
- (b) Sauf dans des circonstances exceptionnelles indépendantes de la volonté de l'employé, un employé qui entend demander un congé parental sans solde doit remplir et présenter une demande de congé sans solde quatre (4) semaines avant le premier jour de congé. Dans le cas d'une adoption, l'employé devra aviser l'employeur dès que la demande d'adoption aura été approuvée par l'agence d'adoption ou dès que les documents de garde et tutelle légale ont été remplis.
 - (c) Un congé accordé en vertu de la clause 20.10(a) devra être compté dans le calcul du « service continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ.
 - (d) Après six (6) mois de service continu, un employé qui s'est vu accorder un congé parental sans solde et qui fournit à l'employeur une preuve qu'il a demandé et sera prestataire de prestations parentales en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* se verra accorder le paiement d'une indemnité de congé parental.
 - (e) Un employé qui fait une demande en vertu de la clause 20.10(d) doit signer une entente avec l'employeur attestant :
 - (i) qu'il retournera au travail et demeurera à l'emploi de l'employeur pendant une période de six (6) mois après son retour au travail;
 - (ii) qu'il retournera au travail à la date de l'expiration de son congé parental sans solde à moins que cette date soit modifiée avec le consentement de l'employeur.
 - (f) En cas de défaut de l'employé de retourner au travail, conformément aux dispositions de la clause 20.10(e)(ii), sauf en cas de décès, d'invalidité ou de mise à pied, l'employé reconnaît qu'il a à l'égard de l'employeur une dette correspondant au montant reçu en indemnité de congé parental. Si l'employé ne retourne pas au travail pour la pleine période de six (6) mois, la dette de l'employé sera réduite au prorata, selon le nombre de mois où il a repris le travail.
 - (g) Les paiements de l'indemnité pour congé parental d'un employé qui n'a pas pris un congé de maternité sans solde, ou qui a pris un congé de maternité sans solde et n'a pas reçu d'indemnité pour congé de maternité **équivaudront** à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pendant les deux (2) premières semaines, et pour une période additionnelle de douze (12) semaines, des paiements équivalant à la différence entre les prestations

d'assurance-emploi que l'employé est admissible à recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de salaire hebdomadaire normal de l'employé.

- (h) Les paiements de l'indemnité pour congé parental d'un employé qui a pris un congé de maternité sans solde et qui a reçu une indemnité pour congé de maternité **équivaudront** à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de salaire hebdomadaire normal de l'employé pendant une période de quatorze (14) semaines.
- (i) Les paiements des indemnités pour congé parental seront comme suit :
 - (i) jusqu'à un maximum de douze (12) semaines, **ou de 14 semaines, selon le cas**, des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi que l'employé est admissible à recevoir et à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de salaire hebdomadaire normal de l'employé;
 - (ii) (a) dans le cas d'un employé à temps plein, le taux de salaire hebdomadaire normal auquel il est fait référence dans les clauses 20.10(g) et (h) devra être le taux de salaire hebdomadaire auquel il a droit selon la classification prescrite dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le début de son congé parental sans solde;
 - (b) dans le cas d'un employé à temps partiel, le taux de salaire hebdomadaire normal auquel il est fait référence dans les clauses 20.10(g) et (h) devra être calculé au prorata du taux de salaire hebdomadaire auquel il avait droit selon la classification prescrite dans son certificat de nomination au cours de la période de six (6) mois de service continu précédant immédiatement le début de son congé parental sans solde.
- (j) Un congé parental sans solde utilisé par un couple d'employés ne devra pas excéder un total combiné de trente-sept (37) semaines pour les deux employés.
- (k) Un congé parental sans solde pris par un employé conjointement avec un congé de maternité sans solde devra être pris immédiatement après l'expiration du congé de maternité sans solde, et la durée combinée des deux périodes de congé sans solde ne devra pas excéder un total de cinquante-deux (52) semaines.
- (l) **Lorsqu'un** congé parental sans solde est pris par un couple d'employés, les paiements des indemnités pour congé parental ne devront pas excéder un **total combiné de quatorze (14) semaines pour les deux employés.**

20.11 Congé de soignant

- (a) Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès à un congé pour offrir des soins et du soutien à un membre de la famille qui est exposé à un risque important de décès.
- (b) Aux fins de cet article, la définition de « membre de la famille », conformément aux dispositions prévues en matière de congé de soignant par compassion du Code du travail du Canada, doit s'appliquer.

- (c) Un employé doit se voir accorder jusqu'à huit (8) semaines de congé de soignant par compassion sans solde pour soutenir un membre de sa famille qui est gravement malade si l'employeur reçoit un certificat d'un médecin qualifié attestant que l'état de santé du membre de la famille est gravement atteint et qu'il existe un risque significatif de décès dans les 26 semaines suivant :
- (i) le jour de l'émission du certificat; ou
 - (ii) le jour de début du congé, si le congé a commencé avant l'émission du certificat.

Un certificat d'un autre praticien qualifié, tel qu'une infirmière spécialiste, est acceptable lorsque le membre de la famille qui est gravement malade est dans une région géographique où le traitement par un médecin est limité ou non accessible et qu'un médecin a autorisé l'autre praticien qualifié à traiter le membre de la famille qui est malade.

- (d) Un employé qui entend demander un congé de soignant par compassion doit tout mettre en œuvre pour fournir un préavis raisonnable à l'employeur.
- (e)
- (i) Après avoir accumulé six (6) mois de service continu, un employé qui fournit à l'employeur une preuve qu'il a demandé et qu'il reçoit des prestations d'assurance-emploi en vertu des dispositions relatives aux prestations de soignant de la *Loi sur l'assurance-emploi* devra se voir payer une indemnité conformément au Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage.
 - (ii) Un demandeur aux fins de cette disposition devra signer une entente avec l'employeur où il sera déclaré qu'il reviendra au travail et demeurera à l'emploi de l'employeur pour une période d'au moins six (6) mois après le retour au travail.
 - (iii) En cas de défaut de l'employé de retourner au travail, sauf pour motif de décès, d'invalidité ou de mise à pied, l'employé reconnaît qu'il aura envers l'employeur une dette correspondant au montant reçu à titre de prestations de soignant.
- (f) Les employés admissibles à une prestation en vertu de la clause 20.11(e) auront droit aux paiements prévus par le Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage, selon les modalités suivantes :
- (i) Pour les deux (2) premières semaines, des paiements équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de salaire hebdomadaire normal;
 - (ii) Jusqu'à concurrence d'un maximum de six (6) semaines supplémentaires, des paiements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance auxquelles l'employé a droit et quatre-vingt-treize pour cent du taux de salaire hebdomadaire normal de l'employé.
 - (iii) Dans le cas d'un employé à temps plein, le taux de salaire hebdomadaire normal auquel il est fait référence aux fins de cette disposition devra être le taux de salaire hebdomadaire normal auquel il a droit selon la classification prescrite dans le certificat d'emploi le jour précédant immédiatement le début du congé de soignant par compassion;

- (iv) Dans le cas d'un employé à temps partiel, le taux de salaire hebdomadaire normal auquel il est fait référence aux fins de cette disposition devra être le taux de salaire hebdomadaire normal moyen auquel il a droit selon la classification prescrite dans le certificat d'emploi, pour la période de six (6) mois d'emploi continu précédant immédiatement le début du congé de soignant par compassion.
- (g) Demande de congé
 - (i) Les formulaires appropriés de demande de congé doivent être remplis et remis au superviseur immédiat de l'employé.
- (h) Avantages pendant le congé
 - (i) Les employés revenant au travail après un congé de soignant par compassion conservent tous les crédits de service accumulés avant le départ en congé.
- (i) Le congé accordé en vertu de cette clause devra être compté dans le calcul du « service continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ.
- (j)
 - (i) Un congé de soignant par compassion utilisé par plus d'un employé pour des soins à un même membre de la famille ne doit pas excéder un total combiné de huit (8) semaines.
 - (ii) Lorsqu'un congé de soignant par compassion est utilisé par plus d'un employé pour des soins à un même membre de la famille, un seul des employés sera admissible aux deux (2) premières semaines de congé en vertu du Régime enregistré de prestations supplémentaires de chômage.

20.12 Jours-primés de congé d'hiver

Un employé recevra un (1) jour-prime de congé d'hiver pour chaque période de cinq (5) jours consécutifs de congé annuel (excluant les jours fériés payés désignés), qu'il liquidera entre le 1^{er} octobre et le 31 mars de chaque année civile, jusqu'à concurrence d'une limite de quatre (4) jours-primés de congé d'hiver au cours d'une (1) même année civile. Les jours-primés de congé d'hiver devront être liquidés immédiatement après les jours de congé annuel au cours desquels ils ont été accumulés et ne peuvent pas être reportés à l'année civile suivante. Les jours-primés de congé d'hiver seront calculés conformément aux dispositions de l'article 15.

20.13 Régime de congé de salaire différé

- (a) Le régime de congé de salaire différé permet aux employés de prendre six mois ou une année de congé de l'employeur et de financer ce congé en différant le salaire au cours des années précédentes.
- (b) En vertu de ce régime, les employés participants acceptent de différer une partie de leur salaire sur quatre ou quatre et demie années consécutives et l'employeur accepte d'accorder à l'employé un congé la cinquième année ou les six derniers mois de la cinquième année, et d'utiliser les montants différés au cours des quatre ou quatre et demie années précédentes pour payer le salaire de l'employé pendant la période de congé. La participation au régime est conditionnelle aux exigences opérationnelles.

- (c) Pendant la période du congé, les employés peuvent se livrer aux activités de leur choix.
- (d) Le régime individuel de chaque employé participant est une période de six ans comprenant ce qui suit :
 - (i) Les quatre (4) premières années consécutives au cours desquelles l'employé perçoit 80 % du salaire gagné au cours de chacune des quatre (4) années et diffère l'autre part de vingt pour cent (20 %);
 - (ii) La cinquième année consécutive au cours de laquelle l'employé prend congé, et est payé à partir des montants différés énoncés ci-dessus, plus tout intérêt produit par les fonds différés; et
 - (iii) La sixième année consécutive au cours de laquelle l'employé reprend son poste au sein de la fonction publique du Nunavut pour un minimum d'un an;ou,
 - (iv) Les quatre (4) premières années consécutives et six (6) mois consécutifs au cours desquels l'employé perçoit 90 % du salaire gagné au cours de chacune des quatre (4) années et six (6) mois et diffère l'autre part de 10 %.
 - (a) Les six (6) derniers mois consécutifs de la cinquième année consécutive au cours de laquelle l'employé prend congé, et est payé à partir des montants différés décrits précédemment, plus tout intérêt produit par les fonds différés; et,
 - (b) Les six (6) premiers mois consécutifs de la sixième année consécutive au cours de laquelle l'employé reprend son poste chez Société d'énergie Qulliq pour un minimum de six mois.
- (e) La participation au programme peut commencer à n'importe quel moment au cours de l'année.
- (f) Dans la mesure où les exigences opérationnelles sont respectées, il n'y a aucun nombre maximum d'employés autorisés à participer au programme.
- (g) Les employés doivent faire une demande écrite à leur Superviseur. Les demandes doivent mentionner la date de début du traitement différé et la durée proposée de la période de congé.
- (h) Chaque participant signera une entente précisant les modalités du régime.
- (i) Au cours de chaque année du régime précédant la période du congé, l'employé sera payé 80 % ou 90 % du salaire applicable. L'autre part de 20 % ou de 10 % du salaire sera différée et ce montant sera retenu en fiducie par l'employeur pour financer les paiements pendant la période du congé.
- (j) Le salaire différé sera placé en fiducie par l'employeur et tout produit du placement de ce salaire différé fait par la fiducie sera utilisé pour payer la participation pendant la période du congé.
 - (i) Les fonds placés en fiducie peuvent être mis en commun avec les autres fonds de l'employeur et l'employé se verra créditer le taux moyen de rendement de ces fonds;

- (ii) Les placements seront limités à ceux qui sont admissibles en vertu de la Section 57(1) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*;
 - (iii) Un relevé du compte de l'individu sera fourni à chaque anniversaire du régime. Chaque année, des relevés T-5 seront produits, divulguant le revenu imposable des fonds placés.
- (k) Au cours de la période du congé, le participant recevra, s'il est en congé pour un an, un vingt-sixième ou, s'il est en congé pour six mois, un treizième, du montant différé plus tout produit des fonds en fiducie au cours de chaque période de paie, moins les retenues applicables. Aucun paiement additionnel, tel qu'un prêt, une subvention, des prestations ou un salaire, ne peut être fait à l'employé.
- (l) L'impôt sur le revenu sera déduit conformément aux dispositions de la Loi de l'impôt sur le revenu et aux règlements afférents.
- (m) Au cours des quatre ou quatre et demie années du régime, l'employeur devra fournir à l'employé les avantages correspondant à 100 % du salaire. Le recouvrement des avantages et des primes, pour la période du congé, sera régi par les règles applicables à un congé sans solde. Tous les avantages cessent, sauf le Régime d'assurance-maladie publique, les prestations de retraite, le régime de prestations supplémentaires de décès, l'assurance-invalidité et l'assurance soins dentaires. Les primes de ces régimes sont payables par l'employé. Des arrangements peuvent être faits afin que, pour certains de ces avantages, des retenues à la source soient faites.
- (n) À compter du retour de l'employé de son congé, le ministre placera, dans la mesure du possible, l'employé au poste qu'il occupait au début du congé. Dans les cas où cela ne serait pas possible, l'employé sera placé à un poste équivalent après entente. Si le poste de l'employé est supprimé dans l'entreprise pendant le congé de l'employé, l'employé conservera les mêmes droits et avantages que s'il occupait le poste qui a été supprimé.
- (o) L'employeur annulera la participation au régime et remboursera, dans les soixante (60) jours, le total du salaire différé plus les produits du régime, si l'employé décède ou s'il y a cessation d'emploi pour une autre cause.
- (p) Dans les cas où les exigences opérationnelles ne seraient pas satisfaites si l'employé entreprenait un congé au cours de la cinquième année, ou dans les cas où des changements exceptionnels de la situation personnelle de l'employé rendent le congé impossible, l'employeur accordera à l'employé le choix parmi les options suivantes :
- (i) Son retrait du régime et la perception d'un remboursement du total du compte du salaire différé; ou
 - (ii) Le report de la période de congé à la sixième ou à la septième année consécutive ou à un moment mutuellement convenu.
 - (iii) Dans le cas d'un retrait de l'employé du régime, le total du compte sera remis à l'employé dans les soixante (60) jours suivant l'avis de retrait.

ARTICLE 21

INDEMNITÉ DE DÉPART

21.01 Mise à pied

Un employé qui compte une (1) année ou plus de service continu et qui est mis à pied se verra accorder une indemnité de départ au moment de sa mise à pied.

21.02 Dans le cas d'un employé qui est mis à pied pour la première fois après la signature de son Contrat de travail, le montant de l'indemnité de départ équivaudra à deux (2) semaines de salaire pour chacune de la première et de la deuxième année de service continu, et une (1) semaine de paie pour chaque année subséquente de service continu. Dans le cas d'une année partielle de service continu, le taux de salaire hebdomadaire approprié sera multiplié par le nombre de journées de service continu travaillées au cours de l'année précédant la mise à pied, puis divisé par 365. Le montant total de l'indemnité de départ, en vertu de cette clause, ne devra pas excéder trente (30) jours de paie.

21.03 Dans le cas d'un employé qui est mis à pied une deuxième fois et toute autre fois subséquente après la signature du Contrat de travail, le montant de l'indemnité de départ équivaudra à deux (2) semaines de salaire pour chaque année de service continu complétée. Dans le cas d'une année partielle de service continu, la paie de deux (2) semaines sera multipliée par le nombre de jours de service continu au cours de l'année précédant la mise à pied, divisé par 365. Devra être déduite de ce calcul des années d'emploi continu toute période en vertu de laquelle l'employé s'est vu attribuer une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu par l'employeur, mais le montant total de l'indemnité de départ qui pourra être payée en vertu de cette clause ne devra pas excéder trente (30) semaines de salaire.

21.04 Démission (applicable uniquement aux employés engagés avant le 12 avril 1995)

Un employé embauché avant le 12 avril 1995, qui compte quatre (4) années ou plus de service continu, a le droit d'être payé, à sa démission, une indemnité de départ égale au montant obtenu en multipliant la moitié du taux de salaire hebdomadaire en vigueur au moment de sa démission par le nombre d'années de service continu accumulées, jusqu'à un maximum de 26 années, moins toute période en vertu de laquelle l'employé s'est vu attribuer une indemnité de départ, un congé de retraite ou une gratification en espèces en tenant lieu par l'employeur ou toute partie de la fonction publique telle que définie dans la *Loi sur la fonction publique*.

21.05 Retraite

Au moment de sa cessation d'emploi, un employé qui a droit à une rente immédiate ou qui a atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans et qui a droit à une allocation de retraite immédiate en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* devra être payé l'équivalent du produit obtenu en multipliant son taux de salaire hebdomadaire en vigueur au moment de sa cessation d'emploi par le nombre d'années de service continu accumulées, jusqu'à concurrence d'un maximum de trente (30) semaines de salaire. Dans le cas d'une année partielle de service continu, le taux de salaire hebdomadaire sera multiplié par le nombre de jours de service continu au cours de l'année précédant la retraite, divisé par 365. Sera déduite de ce calcul, toute période en vertu de laquelle l'employé s'est vu attribuer une indemnité de départ, un congé de retraite ou une

gratification en espèces en tenant lieu par l'employeur (ou toute partie de la fonction publique telle que définie dans la *Loi sur la fonction publique*).

- 21.06 Dans le cas d'un employé temporaire qui est mis à pied, l'indemnité de départ que l'employé recevra ne doit pas excéder le salaire correspondant au reste de la durée de son contrat de travail.

ARTICLE 22

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

22.01 Heures de travail

Lorsque les horaires de travail des employés sont planifiés sur une base régulière, ils doivent être planifiés afin que les employés :

- (a) sur une base hebdomadaire, travaillent quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine, du lundi au vendredi; et
- (b) sur une base quotidienne, travaillent huit (8) heures consécutives par jour, de 8 h 00 à 17 h 00, période de repas du midi non comprise.
- (c) Nonobstant les articles 22.01(a) et 22.01(b), à la demande de l'employé, peut autoriser les employés à déterminer leur propre horaire de travail si des exigences opérationnelles liées de la nature continue de leur travail ne peuvent pas être respectées en travaillant selon un horaire normal.

Lorsque tel est le cas, les employés doivent établir leur horaire de travail de façon à ce qu'ils travaillent une moyenne de 40 heures par semaine sur une période de quatre semaines. Les employés qui sont tenus par l'employeur de travailler hors de l'horaire normal approuvé déterminé par l'employé devront être payés conformément aux dispositions de cette convention collective relatives au temps supplémentaire. Les employés qui sont tenus par l'employeur de travailler au cours de jours fériés payés désignés devront être rémunérés conformément à l'article 16.

- (d) Les arrangements faits selon l'article 22.01(c) peuvent prendre fin à tout moment à la demande de l'employé ou de l'employeur moyennant un préavis d'au moins 14 jours civils.
- (e) Les modifications identifiées sous (c) et (d) ci-dessus doivent être réservées à la période du lundi au vendredi, inclusivement, aucune affectation fractionnée n'étant permise.

22.02 Lorsque, à cause des exigences opérationnelles du service, l'horaire de travail est établi sur une base de rotation ou irrégulière pour les employés :

- (a) ces horaires doivent être établis afin que les employés :
 - (i) sur une base hebdomadaire, travaillent une moyenne de quarante (40) heures et cinq (5) jours par semaine, et ;
 - (ii) sur une base quotidienne, travaillent huit (8) heures par jour de 8 h 00 à 17 h 00, période de repas du midi non comprise.

- (b) L'horaire de travail, afin de faire la moyenne des heures de travail normales par semaine conformément aux sous-sections (a)(i) et (ii), devra être établi à intervalles de quatre (4) semaines au cours de l'année.
- (c) Nonobstant les articles 22.02(a) et 22.02(b), à la demande de l'employé, peut autoriser les employés à déterminer leur propre horaire de travail si des exigences opérationnelles liées de la nature continue de leur travail ne peuvent pas être respectées en travaillant selon un horaire normal.

Lorsque tel est le cas, les employés doivent établir leur horaire de travail de façon à ce qu'ils travaillent une moyenne de 40 heures par semaine sur une période de quatre semaines. Les employés qui sont tenus par l'employeur de travailler hors de l'horaire normal approuvé déterminé par l'employé devront être payés conformément aux dispositions de cette convention collective relatives au temps supplémentaire. Les employés qui sont tenus par l'employeur de travailler au cours de jours fériés payés désignés devront être rémunérés conformément à l'article 16.

- (d) Les arrangements faits selon l'article 22.02(c) peuvent prendre fin à tout moment à la demande de l'employé ou de l'employeur moyennant un préavis d'au moins 14 jours civils.
- (e) Les modifications identifiées sous (c) et (d) ci-dessus doivent être réservées à la période du lundi au vendredi, inclusivement, aucune affectation fractionnée n'étant permise.
- (f) L'employeur accepte que les employés ne fassent pas l'objet de mesures coercitives les incitant à travailler selon un horaire variable conformément à l'article 22.01(c) ou à l'article 22.02(c).

22.03 L'employeur mettra tout en œuvre :

- (a)
 - (i) pour ne pas établir le début d'un quart de travail dans les seize (16) heures suivant la fin du quart précédent de l'employé; et
 - (ii) pour éviter une fluctuation excessive des heures de travail. De plus,
 - (iii) un employé devra être payé deux (2) fois son taux de salaire pour toutes les heures de travail normales si l'employé a été confiné au travail, à la demande de l'employeur, à cause d'exigences opérationnelles, et que l'employé a effectué seize (16) heures consécutives de travail immédiatement après avoir terminé son quart de travail normal précédent.

Cette clause sera applicable jusqu'à ce que l'employé soit autorisé à quitter son lieu de travail.

- (b) Un employé qui est appelé pour travailler en temps supplémentaire au cours de la période commençant huit (8) heures avant le début de son quart de travail prévu aura droit à une (1) heure d'arrêt pour chaque heure travaillée au cours de cette période, jusqu'à un maximum de quatre (4) heures, sauf s'il est appelé à quitter dans les deux (2) heures précédant le début de son quart de travail prévu. Cet arrêt devra être établi pour commencer au début de son quart de travail prévu et il n'y aura aucune perte de salaire pour ce temps d'arrêt. Toutefois, un employé qui est tenu de continuer de travailler ou qui est appelé pour revenir au travail au cours de

ce temps d'arrêt sera rémunéré à temps double pour chaque heure de son quart de travail normal, jusqu'à concurrence de quatre (4) heures.

- 22.04 (a) L'employeur accepte qu'avant de changer un horaire de travail, le changement doit être discuté avec les délégués syndicaux appropriés si le changement doit affecter la majorité des employés régis par le syndicat.
- (b) Les horaires de travail devront être affichés dans les lieux de travail au moins vingt-huit (28) jours civils avant la date de début du nouvel horaire. Les horaires des quarts de travail devront indiquer les exigences liées au travail de chaque employé dans les installations pendant une période d'au moins vingt-huit (28) jours.
- (c) Lorsque l'horaire de travail d'un employé est révisé sans préavis de cinq (5) jours civils, l'employé devra être rémunéré à temps double pour le premier quart de travail complet travaillé selon le nouvel horaire. Les quarts de travail subséquents travaillés selon le nouvel horaire seront rémunérés au taux de salaire normal. Les quarts de travail subséquents travaillés selon le nouvel horaire seront rémunérés au taux de salaire normal.
- (d) Lorsque l'horaire de travail d'un employé est révisé à sa demande, l'employé sera rémunéré au taux de salaire normal pour le premier quart de travail complet travaillé selon le nouvel horaire.

22.05 Sous réserve qu'un préavis est donné et avec l'approbation de l'employeur, les employés peuvent échanger des quarts de travail si cela n'augmente pas les coûts de l'employeur. Les employés demandant des changements doivent le faire par écrit.

22.06 Temps supplémentaire

dans cet article :

- (a) « temps supplémentaire » désigne le travail autorisé exécuté par un employé en plus ou hors de son horaire de travail normal;
- (b) « taux de salaire normal » désigne le taux de rémunération horaire tel que défini dans cette convention;
- (c) « temps et demi » désigne une fois et demie (1 ½) le taux de salaire normal; et
- (d) « temps double » signifie deux (2) fois le taux de salaire normal.

22.07 Répartition des heures supplémentaires :

Sous réserve des exigences opérationnelles, l'employeur mettra tout en œuvre :

- (a) pour éviter d'établir des horaires de travail imposant un temps supplémentaire excessif aux employés. Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, les employés pourront être dégagés, pour des raisons personnelles, du travail en temps supplémentaire. Dans les cas d'urgence, les employés sont tenus de travailler en temps supplémentaire.
- (b) pour répartir le travail en temps supplémentaire sur une base équitable entre les employés qualifiés disponibles; et

- (c) pour accorder aux employés qui sont tenus de travailler en temps supplémentaire un préavis adéquat de cette exigence.
- 22.08 Un employé ne doit pas être tenu de travailler en temps supplémentaire à des tâches qui ne sont pas couvertes par sa classification, sauf dans une situation où l'employeur a déterminé qu'un employé de la classification adéquate n'est pas disponible pour exécuter ces tâches.
- 22.09 Un employé qui est tenu de travailler pendant une période de congé conforme à son horaire de travail ne devra pas être tenu de demeurer hors service pendant une période de travail prévue à son horaire de travail, ou pendant une partie de cette période, dans le but d'éviter qu'il travaille en temps supplémentaire.
- 22.10 Le syndicat a le droit de consulter le Président de Société d'énergie Qulliq ou son représentant dans les cas où il est allégué que les employés sont tenus de travailler pendant un temps supplémentaire non raisonnable.
- 22.11 (a) Sous réserve de la clause 22.12, un employé a droit à une rémunération à temps et demi (1) pour chaque heure de temps supplémentaire qu'il travaille.
- (b) Sous réserve de la clause 22.12, un employé a droit à une rémunération à temps double pour chaque heure de temps supplémentaire qu'il travaille :
- (i) après quatre (4) heures de temps supplémentaire pendant une journée de travail prévue par son horaire de travail;
 - (ii) pendant son premier jour de repos et les jours subséquents de repos, sous réserve que les jours de repos soient consécutifs.
- (c) Au lieu de (a) et (b), l'employé peut demander, et l'employeur devra lui accorder l'équivalent d'un congé payé au taux de temps supplémentaire approprié, qu'il pourra prendre à un moment mutuellement convenu par l'employeur et l'employé. Un employé peut accumuler jusqu'à vingt et un (21) jours rémunérés au cours de chaque année civile, dans une banque de congés renouvelable. Tout temps supplémentaire additionnel sera payé en argent. Tout montant détenu dans la banque de congés renouvelable sera payé cours de la première période de paie du mois de février chaque année.
- 22.12 Un employé devra être rémunéré en temps supplémentaire pour chaque période de temps supplémentaire de quinze (15) minutes qu'il travaille.
- 22.13 Un employé qui travaille trois (3) heures ou plus en temps supplémentaire dans sa collectivité de résidence immédiatement avant ou après ses heures de travail normales doit recevoir un repas ou une allocation de repas équivalant au taux d'un repas fourni pendant un déplacement pour le travail. Un employé qui travaille trois (3) heures de temps supplémentaire en sus de huit (8) heures de travail au cours de sa journée de repos devra recevoir un repas ou une allocation de repas équivalant au taux d'un repas fourni pendant un déplacement pour le travail. Quand les circonstances le permettent, l'employeur devra faire transporter ces repas au lieu de travail et devra payer les frais de livraison. Un temps raisonnable rémunéré devra être accordé à l'employé pour qu'il puisse prendre une pause de repas sur son lieu de travail ou à proximité.

22.14 (a) Formation obligatoire :

Lorsque l'employeur demande à un employé de participer à un cours de formation, l'employé recevra une rémunération à son taux de salaire normal, sauf dans les circonstances suivantes :

- (i) l'employé recevra une rémunération au taux de temps supplémentaire applicable pour toutes les heures de sa participation à un cours de formation pendant un jour de repos, ou toutes les heures excédant l'horaire de travail normal de l'employé;
 - (ii) un employé qui travaille ou qui participe à un cours de formation pendant une journée autre qu'une journée de repos sera rémunéré au taux de temps supplémentaire applicable pour toutes les heures travaillées ou pour toutes les heures de formation excédant l'horaire de travail normal de l'employé.
- (b) Un employé qui s'absente de la maison un jour férié payé ou un jour de repos lorsqu'aucun cours de formation n'est prévu recevra une rémunération à son taux de salaire normal pour la journée.
- (c) Formation facultative
- Un employé qui désire participer à un cours de formation, un séminaire ou une conférence selon une entente mutuelle entre l'employeur et l'employé, qui profiterait aux deux parties, sera rémunéré au taux de salaire normal. Aucun temps supplémentaire ne sera accumulé ou facturé pour la participation au cours de formation ni pour les déplacements pour se rendre à la formation, au séminaire ou à la conférence et en revenir. L'employeur paiera le coût du cours et les frais de déplacement conformément à la politique sur les déplacements de la Société.
- (d) Pour plus de clarté, une formation facultative est une occasion de formation que l'employé peut refuser. Les autres types de formation constituent des formations obligatoires.

22.15 (a) L'employeur devra accorder vingt-quatre (24) heures de préavis à un employé qui est tenu de travailler dans une situation non urgente à un lieu satellite. En cas de défaut de l'employeur de fournir un préavis de vingt-quatre (24) heures, l'employé sera rémunéré à temps double pour toute partie ou pour la totalité du premier quart travaillé au lieu satellite. Les quarts subséquents travaillés au lieu satellite seront rémunérés au taux de salaire normal.

- (b) Les dispositions de 22.15 (a) ci-dessus ne doivent pas s'appliquer aux situations où un employé quitte son lieu principal de travail pour se rendre à un lieu satellite de travail et en revenir le même jour à l'intérieur des heures de quart de travail prévues dans son horaire de travail normal.

22.16 Quarts de douze (12) heures

L'employeur et le syndicat acceptent que nonobstant les dispositions de l'article 22 -Heures de travail et temps supplémentaire - les parties conviennent d'examiner et de mettre en œuvre un horaire de douze (12) heures de travail à l'essai si les employés des installations choisies en font la demande, sous les réserves suivantes :

- (a) La mise en œuvre d'un horaire de travail de douze (12) heures et toute variation convenue du nombre d'heures ne devront pas susciter des dépenses ou coûts supplémentaires pour l'employeur liés à cette seule variation.
- (b) Une période d'essai devra être déterminée pour une période de six (6) mois consécutifs.
- (c) La période d'essai établie pourra être prolongée après entente entre les parties pour une autre période n'excédant pas six (6) mois consécutifs.
- (d) Une évaluation, par les deux parties, devra être faite au cours du dernier mois de la période d'essai.
- (e) Sur avis écrit du représentant autorisé de la section locale du syndicat, les parties devront commencer des discussions destinées à établir un horaire de travail de douze (12) heures dans les installations applicables et, si les parties en conviennent, cet horaire devra être mis en œuvre.

Conditions générales

1. Dans les installations visées par l'entente, les représentants de la direction des installations mères et les représentants autorisés du syndicat pourront mener des discussions et décider d'un horaire de travail de douze (12) heures qui devra comprendre un nombre précis de jours civils consécutifs de travail suivis par un nombre précis de jours de congé acquis. Les heures de travail prévues pour tout horaire de travail ainsi établi peuvent excéder huit (8) heures par jour; les heures d'arrivée et de départ devront être déterminées conformément aux exigences opérationnelles, et les heures normales de travail devront être consécutives.
2. L'horaire de travail de douze (12) heures doit comprendre une « liste de disponibilité » et garantir qu'une semaine normale de travail d'un employé n'excédera pas une moyenne de quarante (40) heures par semaine pendant la durée d'application de l'horaire de travail.
3. Aux fins d'une période d'essai de l'horaire de travail de douze (12) heures;
 - (a) « jour » ou « journée » désigne une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01;
 - (b) « semaine » désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h 01 le dimanche et se terminant à 00 h 00 le samedi suivant;
 - (c) l'employeur doit s'efforcer, là où cette mesure peut être établie, de prévoir des jours de congé consécutifs, mais les jours consécutifs peuvent être au cours de semaines distinctes.
4. Tout travail exécuté :
 - (a) en sus des heures de travail prévues au cours d'une journée de travail prévue;
 - (b) pendant toute journée de congé prévue à l'horaire de l'employé; devra être rémunéré au taux de salaire normal de l'employé.

5. **Congé - Généralités**

Les employés devront voir leurs crédits de jours de vacances accumulés et de congé de maladie accumulés convertis en heures de crédits en multipliant le nombre de jours par huit (8) ou par sept et demi (7 1/2) heures par jour, selon la formule applicable, conformément à leur classification. Lorsqu'un employé cesse d'être visé par cette disposition, ses crédits seront convertis en jour en divisant le nombre d'heures par huit (8) ou par sept et demi (7 1/2) heures, selon la formule applicable, par jour et en rajustant le résultat vers le haut, jusqu'à la demi-journée la plus proche.
6. **Vacances payées**

Les employés obtiendront des crédits pour vacances payées aux taux prescrits selon leurs années de service, tel que prescrit à l'article 15 de la convention, mais ces crédits devront être convertis en heures, un (1) jour équivalant à huit (8) heures, et une (1) semaine équivalant à quarante (40) heures, ou un jour équivalant à sept et demie (7 1/2) heures et une semaine équivalant à trente-sept et demie (37 1/2) heures, selon la formule applicable. Les vacances seront accordées sur une base horaire, les heures débitées pour chaque jour de vacances payées équivalant au nombre d'heures que l'employé aurait normalement travaillées ce jour-là.
7. **Jours fériés payés**

Un employé qui travaille un jour férié payé sera rémunéré, en sus des huit (8) heures ou des sept et demie (7 1/2) heures de congé payé qu'il aurait obtenus s'il n'avait pas travaillé, pour toutes les heures travaillées pendant le jour férié.
8. **Congé spécial**

Un congé spécial devra être converti en heures, une (1) journée équivalant à huit (8) heures, et une (1) semaine équivalent à quarante (40) heures, ou un jour équivalant à sept et demie (7 1/2) heures et une semaine équivalant à trente-sept et demie (37 1/2) heures, selon la formule applicable. Le congé sera accordé sur une base horaire, les heures débitées pour chaque jour de congé.
9. **Congé de maladie**

Les employés devront obtenir des crédits de congé de maladie au taux prescrit à l'article 19 de la convention, mais ces crédits devront être convertis en heures, un (1) jour équivalant à huit (8) heures, et une (1) semaine équivalant à quarante (40) heures, ou un jour équivalant à sept et demie (7 1/2) heures et une semaine équivalant à trente-sept et demie (37 1/2) heures, selon la formule applicable. Les vacances seront accordées sur une base horaire, les heures débitées pour chaque jour de congé de maladie équivalant au nombre d'heures que l'employé aurait normalement travaillées ce jour-là.
10. **Prime de quart**

Une prime de quart sera payée conformément à l'article 27 de la convention.
11. **Lorsque les exigences opérationnelles l'exigent, l'employeur peut revoir l'horaire des équipes de relève sans pénalité pour faciliter la tenue d'un horaire de travail de douze (12) heures.**

12. Les employés figurant dans la « liste de disponibilité » ne devront pas recevoir de « paie de disponibilité » et devront être disponibles pendant au moins une (1) heure avant le début du quart désigné et pendant au moins une (1) heure suivant le début du quart pour lequel l'employé est désigné comme étant disponible.
 13. Les parties peuvent, l'une et l'autre, mettre fin à l'application des dispositions de l'article 22.17 après un préavis écrit de trente (30) jours de l'une ou l'autre des parties, sous réserve que des discussions antérieures sur la fin de ces dispositions aient été tenues, ou à une date antérieure si un accord mutuel a été établi par les deux parties à cet effet.
- 22.17 Lorsque les parties ont convenu de mettre en œuvre un horaire de travail de douze (12) heures, ils négocieront une Lettre d'entente applicable aux installations visées par cet horaire et cette lettre sera réputée faire partie de la convention collective.

ARTICLE 22A

HEURES DE TRAVAIL ET TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

EMPLOYÉS DE BUREAU

- 22A.01 Toutes les dispositions de cette convention collective, sauf dans le cas des amendements apportés à cet article, s'appliqueront aux employés de bureau couverts par cette convention.
- (a) Aux fins de cet article, une semaine comprendra sept (7) jours consécutifs, à compter de 00 h 01 le dimanche, et se terminant à 00 h 00 le samedi.
 - (b) « Employés de bureau » désigne les employés qui exécutent normalement leurs tâches dans des installations de bureaux.
- 22A.02 La semaine de travail prévue comprendra trente-sept et demie (37 1/2) heures, du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail prévue comprendra sept et demie (7 1/2) heures consécutives, période de repas du midi non comprise, entre 7 h et 18 h.
- Les parties acceptent de revoir la question des horaires flexibles par voie de consultation conjointe.

ARTICLE 23

TRANSPORT POUR TRAVAIL EN TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 23.01 Lorsqu'un employé est tenu de rester à son lieu de travail habituel pour travailler en temps supplémentaire, et que la période de temps supplémentaire est telle qu'il doit utiliser un mode de transport autre que le mode de transport en commun normal, et qu'aucun transport par l'employeur n'est disponible, il obtiendra le remboursement des coûts d'un déplacement aller simple par transport commercial sur production d'un reçu.
- 23.02 Un employé qui est tenu de travailler en temps supplémentaire à un lieu autre que son lieu de travail habituel, alors qu'aucun transport par l'employeur n'est disponible, obtiendra le

remboursement du plein coût du transport en commun s'il est disponible ou le plein coût du transport commercial.

ARTICLE 24

DÉPLACEMENTS POUR LE COMPTE DE L'EMPLOYEUR

24.01 Lorsqu'un employé est tenu par l'employeur de se déplacer à partir de son lieu de travail normal, tel que défini par l'employeur, ou vers ce lieu, le mode de déplacement sera déterminé par l'employeur, l'employé obtenant compensation de la façon suivante :

- (a) Pendant une journée de travail normale au cours de laquelle il se déplace, mais ne travaille pas, l'employé recevra sa rémunération normale pour la journée.
- (b) Pendant une journée de travail normale au cours de laquelle il se déplace et travaille, l'employé devra recevoir sa rémunération normale et être rémunéré :
 - (i) au taux de temps supplémentaire applicable pour toutes les heures travaillées en excédent des heures normales de travail de l'employé; et
 - (ii) au taux de temps supplémentaire applicable pour toutes les heures de déplacement en excédent des heures normales de déplacement et de travail de l'employé.
- (c) Pendant une journée de repos ou pendant un jour férié payé, l'employé devra être payé au taux de temps supplémentaire pour les heures de déplacement faites.
- (d) Toutes les heures en excédent de la journée de travail normale de l'employé doivent être payées au taux applicable de temps supplémentaire.
- (e) Aux fins de cet article, un employé sera réputé être en déplacement à compter d'une (1) heure avant le vol prévu et jusqu'à 1 heure après l'arrivée à la destination finale.
- (f) Les parties conviennent que les taux d'allocation de repas du Conseil du Trésor s'appliqueront. Ces taux seront rajustés chaque fois que le Conseil du Trésor ajustera ses propres taux (avril et octobre).

24.02 Frais de garde d'enfant

Des frais de garde d'enfant seront remboursés aux employés jusqu'à concurrence de cinquante dollars (50,00 \$) par jour par enfant sur production de reçus si l'employé doit voyager à la demande de l'employeur et que les frais de garde sont plus élevés que ceux habituellement engagés.

24.03 (a) Un employé qui est en travail commandé à l'extérieur de son lieu de travail habituel et qui arrive son premier jour de repos sera normalement autorisé à continuer de travailler au taux de salaire approprié pendant ces jours de repos. Il peut également, à la discrétion de l'employeur, être autorisé à retourner à son lieu de travail pour sa période de repos.

- (b) Un employé qui s'absente de la maison un jour férié payé ou un jour de repos et qui ne travaille pas recevra un paiement au taux d'une et demie (1 1/2) fois son taux de salaire quotidien.
- (c) Uniquement à la demande d'un employé et avec l'autorisation de l'employeur, lorsqu'un employé travaille à l'extérieur de son lieu de travail normal pour des périodes de temps dont on prévoit qu'elles excéderont trois jours de travail continu : et
 - (i) lorsque la nature du travail est telle que l'employé n'est pas tenu de travailler en temps supplémentaire; et
 - (ii) le travail, selon le superviseur, peut être exécuté pratiquement et raisonnablement au-delà des heures de travail quotidiennes/hebdomadaires normales, l'employeur peut changer l'horaire de travail normal afin de permettre à l'employé de travailler pendant des heures supplémentaires quotidiennement.

L'employé obtiendra compensation pour le temps supplémentaire ainsi travaillé en ayant droit à ce temps de congé immédiatement à son retour à son lieu de travail. Les employés peuvent reporter l'utilisation du temps de congé jusqu'à soixante (60) jours civils.

- (d) Il est entendu que toute combinaison d'heures travaillées au-delà de huit (8) heures au cours d'une journée ou de quarante (40) heures au cours d'une semaine, en vertu de l'article 24.03(c), sera utilisée uniquement en temps de congé au lieu d'une rémunération, heure pour heure, et ne sera, en aucune circonstance, assujettie à la règle du temps supplémentaire énoncée dans la présente convention collective.

ARTICLE 25

RAPPEL AU TRAVAIL ET INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

- 25.01 Un employé qui est rappelé au travail un jour férié payé ou rappelé pour travailler en temps supplémentaire un jour de repos ou un jour de travail prévu aura droit à la plus élevée des rémunérations suivantes :
- (a) rémunération au taux de temps supplémentaire applicable; ou
 - (b) rémunération équivalant à trois (3) heures de salaire à une et demie (1 1/2) fois son taux de salaire normal pour tout temps travaillé, sous réserve que :
 - (i) le temps supplémentaire n'est pas contigu à un quart de travail normal de l'employé;
 - (ii) l'employé n'a pas été avisé des exigences de temps supplémentaire au moins une et demie (1 1/2) heure avant la fin de son dernier quart de travail normal.
- 25.02 (a) Un employé qui est rappelé au travail en temps supplémentaire, aux conditions décrites dans les clauses 25,01 et 25,03, et qui est tenu d'utiliser des services de transport autres que les services de transport de l'employeur ou les services de

transport en commun normaux, obtiendra le remboursement des frais raisonnables encourus, comme suit :

- (i) indemnité pour kilométrage au taux normalement payé à un employé lorsqu'il est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, lorsque l'employé voyage en utilisant son automobile personnelle; ou
 - (ii) menues dépenses pour d'autres fins que le transport commercial.
- (b) Dans les cas autres que ceux où il est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se déplacer vers un lieu de travail autre que son lieu normal de travail, le temps qu'un employé rappelé au travail consacre à son déplacement pour se rendre au travail ou revenir du travail à sa résidence ne constitue pas du temps travaillé.

25.03 Indemnité de présence

- (a) Un employé qui se présente au travail sur rappel pendant son quart de travail normal devra être rémunéré pour le temps travaillé, ou un minimum de trois (3) heures de salaire à une fois et demie (1 1/2) le taux de salaire normal, selon le plus élevé des deux.
- (b) Un employé qui est tenu de se présenter au travail sur rappel et qui se présente un jour de repos ou un jour férié payé a droit à la plus élevée des rémunérations suivantes :
- (i) rémunération au taux de temps supplémentaire applicable; ou
 - (ii) rémunération équivalant à trois (3) heures de salaire à une fois et demie (1 1/2) son taux de salaire normal.

ARTICLE 26

PRIME DE DISPONIBILITÉ

- 26.01 (a) Lorsque l'employeur demande à un employé de rester en disponibilité pendant ses heures de repos, l'employé a droit à une prime de disponibilité équivalant à une (1) heure pour chaque période de huit (8) heures consécutives, ou partie de cette période, où il est en disponibilité, à l'exception des jours de repos et des jours fériés.

Pour toute période de mise en disponibilité pendant un jour de repos ou un jour férié, l'employé aura droit à une prime de disponibilité équivalant à trois (3) heures.

- (b) (i) En lieu et place de la prime de disponibilité décrite à la clause 26.01 (a) et de la rémunération des heures supplémentaires décrite aux articles 22 et 26, les chefs d'usine, les opérateurs et les opérateurs adjoints qui effectuent un contrôle d'usine ou de centrale courrant recevront une indemnité journalière d'une (1) heure de salaire (**trois (3) heures de salaire lors des jours de repos ou des congés fériés payés**) à leur taux de salaire normal pour chaque jour où un contrôle d'usine est effectué, payable aux deux semaines. **Il est entendu qu'il n'y a aucun paiement d'heures supplémentaires pour les contrôles d'usine ou de centrale.**

- (ii) Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, ces employés auront droit, à leur demande et avec l'autorisation préalable de l'employeur, à du temps de congé de leur tenue en disponibilité. L'employé doit demander un minimum d'une journée de congé de sa tenue en disponibilité.
- (iii) Les chefs d'usine et les opérateurs adjoints sont tenus, aux fins de leur emploi, d'avoir un téléphone installé à la maison et, à cette fin, l'employeur prendra des mesures afin que des téléphones soient installés dans les domiciles des chefs d'usine et des opérateurs adjoints. L'employeur paiera les frais mensuels. Les services téléphoniques comprendront une restriction des appels interurbains et seront réservés aux fins d'affaires de l'employeur.

26.02 Un employé désigné par lettre ou par son inscription sur une liste de disponibilité devra être disponible et prêt à s'acquitter de sa tâche pendant la période de disponibilité à un numéro de téléphone ou à un endroit connu et devra être disponible pour rentrer au travail le plus rapidement possible s'il est appelé. En désignant des employés pour leur disponibilité, l'employeur mettra tout en œuvre pour répartir équitablement les tâches de disponibilité.

26.03 Aucun paiement pour disponibilité ne sera accordé à un employé qui n'est pas apte à être rappelé au travail au besoin.

26.04 Un employé en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente sera rémunéré en sus de sa prime de disponibilité, selon la plus élevée des rémunérations suivantes :

- (a) rémunération au taux de temps supplémentaire applicable au temps travaillé; ou
- (b) le minimum de quatre (4) heures de salaire au taux normal, sauf que ce minimum s'appliquera uniquement à la première fois qu'un employé est tenu de se présenter au travail pendant une période de disponibilité de huit (8) heures.

ARTICLE 27

PRIME DE QUART

27.01 Un employé recevra une prime de quart de 2,50 \$ de l'heure pour toutes les heures travaillées, y compris les heures travaillées en temps supplémentaire lorsqu'une demi (1/2) ou plus des heures de travail sont normalement prévues entre 18 h 00 et 06 h 00..

ARTICLE 28

GESTION DE LA PAIE

28.01 Un employé a droit à la rémunération des services rendus conformément au taux de salaire horaire précisé à l'Annexe A pour la classification du poste auquel il est nommé. Les taux horaires de salaire précisés à l'Annexe A seront les taux officiels de salaire.

28.02 Les employés seront payés à la quinzaine, le jour de paie étant tous les deux vendredis, conformément au système de paie de l'employeur.

Un employé doit être payé pour services rendus conformément aux taux de salaire annuel précisés à l'Annexe A1 de la classification du poste auquel il est nommé. Les taux annuels de salaire précisés à l'Annexe A1 seront les taux de salaire officiels.

- 28.03 Les suppléments de salaire tels que le temps supplémentaire et les primes de quart seront payés aux employés aux dates de paie normales. Les détails sur le supplément de salaire seront fournis par l'employeur sur le talon du chèque de paie. Sauf dans des circonstances ne relevant pas du contrôle de l'employeur, l'employeur émettra ces suppléments de salaire dans les trois (3) semaines suivant la fin de la période de paie au cours de laquelle ils ont été gagnés.
- 28.04 Lorsqu'un employé est nommé à un poste, et que le taux de salaire maximum de ce poste excède celui de son poste antérieur, l'employé recevra :
- (a) le taux de salaire minimum applicable au nouveau poste, si l'employé gagne actuellement moins que le salaire minimum prévu pour le nouveau poste; ou
 - (b) une augmentation de traitement si l'employé gagne actuellement un salaire égal ou supérieur au minimum, mais moins que le salaire maximum prévu pour le nouveau poste.
- 28.05 Lorsqu'un employé est nommé à un poste ayant le même taux de salaire maximum que celui de son poste antérieur, son salaire demeurera inchangé.
- 28.06 Lorsqu'un employé accepte un poste dont le taux de salaire maximum est inférieur à celui de son poste antérieur, le taux de salaire accordé à sa nomination à ce poste ne doit pas être inférieur au salaire minimum ni supérieur au salaire maximum de ce poste et devra être égal au, ou le plus proche possible du salaire qui lui était accordé pour son ancien poste.
- 28.07 (a) Lorsqu'un employé occupe un poste qui fait l'objet d'un reclassement à cause d'un changement de tâches, et que ce reclassement entraîne son inclusion dans un échelon de rémunération dont le salaire maximum est supérieur, l'employé recevra :
- (i) le taux minimum prévu pour le nouvel échelon de rémunération, si son salaire actuel est inférieur au salaire minimum prévu pour cet échelon de rémunération; ou
 - (ii) une augmentation de traitement, si son salaire est égal ou supérieur au salaire minimum, mais inférieur au salaire maximum prévu pour le nouvel échelon de rémunération.
- (b) Lorsqu'un employé occupe un poste qui fait l'objet d'un reclassement entraînant son inclusion dans un échelon de rémunération dont le salaire maximum est le même que celui qui s'appliquait à son poste antérieur, le salaire payable à l'employé demeurera inchangé.
- (c) Nonobstant la clause 28.01 :
- (i) Lorsqu'un employé occupe un poste qui fait l'objet d'un reclassement entraînant son inclusion dans un échelon de rémunération dont le salaire maximum est inférieur à celui du poste antérieur, le salaire applicable à l'employé demeurera inchangé.

- (ii) Lorsque le salaire d'un employé excède le maximum du taux de salaire applicable à son échelon de rémunération, l'employé sera rémunéré à titre de titulaire actuel et devra continuer d'obtenir les augmentations qui étaient applicables à l'échelle salariale du poste avant que le poste ne soit reclassifié à la baisse.

28.08 Reclassement

- (a) Lorsqu'une classe d'emploi est reclassifiée et qu'un nouvel échelon de rémunération lui est attribué, le salaire de chaque employé occupant un poste faisant partie de cette classe d'emploi devra être au même échelon de la nouvelle échelle salarial que celui où il était dans l'ancienne échelle salariale, mais en aucun cas le nouveau salaire ne pourra-t-il excéder le salaire maximum prévu dans la nouvelle échelle.
- (b) Nonobstant les dispositions de (a), lorsqu'un employé est embauché à un échelon de l'échelle salariale autre que l'échelon minimum, à cause des pressions du marché, et que l'échelle salariale est subséquemment révisée à la hausse, l'employé ne recevra pas une augmentation proportionnelle à l'augmentation applicable à l'échelon de rémunération, sous réserve que l'employé en ait été avisé par écrit au moment de son embauche.

28.09 Rémunération d'intérim

- (a) Lorsqu'un employé est tenu, par son employeur et par écrit, d'exécuter les tâches d'un poste ayant un salaire maximum supérieur au salaire maximum applicable à son poste actuel, l'employé devra être rémunéré au salaire minimum de l'échelon de rémunération de son poste ou à un taux de 5,0 % supérieur à son salaire normal, selon le plus élevé des deux.
- (b) sous réserve de la clause 28.10, avoir droit à une augmentation de traitement pour le poste dont il assure l'intérim s'il demeure à ce poste pendant une période plus longue que la période de probation prévue pour ce poste;
- (c) à son retour à son poste normal, être rémunéré conformément au salaire auquel il aurait droit (y compris les augmentations de traitement) s'il avait continué d'occuper le même poste.

28.10 Examen du rendement de l'employé

- (a) Le rendement d'un employé doit être évalué annuellement le jour de son anniversaire ou avant.
- (b) Sous réserve de (c) ci-dessous, le salaire de l'employé peut être augmenté d'un point dans le cadre de l'échelle salariale applicable à l'échelon de rémunération du poste qu'il occupe, sous réserve que :
 - (i) l'employé ne soit pas à l'échelon maximal de l'échelle salariale prévue pour son poste; et que
 - (ii) l'employé n'occupe pas un poste appartenant à un des échelons de rémunération de l'Annexe A exigeant un certificat de compagnon lui donnant droit au taux de salaire d'un compagnon.

- (c) Un employé doit avoir droit à une augmentation de traitement lorsque son rendement dans l'exécution de ses tâches a été satisfaisant.
- (d) Lorsqu'une augmentation prévue en vertu de cette section est retenue, l'augmentation de traitement pourra être accordée tout premier jour d'un mois subséquent, jusqu'à six (6) mois après la date à laquelle l'augmentation avait été retenue.
- (e) Lorsque, à la suite d'un examen formel du rendement d'un employé, un document écrit est placé dans son dossier personnel, l'employé ayant fait l'objet de l'examen doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'examen de rendement ou le document en question et d'indiquer que son contenu a été lu et expliqué. Sur demande, l'employé devra recevoir une copie de l'examen de son rendement.
- (f) Un chef de service qui entend recommander de retenir une augmentation de traitement d'un employé devra, au moins deux (2) semaines et pas plus de six (6) semaines avant la date d'entrée en vigueur de l'augmentation du traitement de l'employé, fournir à l'employé un avis écrit lui faisant part de son intention. En cas de défaut de produire cet avis de refus, l'augmentation de traitement devra être accordée à la date d'entrée en vigueur prévue pour l'augmentation de traitement et être payée à l'employé à l'intérieur de deux (2) périodes de paie.

28.11 Application de la date d'anniversaire

- (a) La date de révision salariale d'un employé qui commence un emploi devra être la date du début de son entrée en fonction au poste auquel il a été nommé.
- (b) La date de révision salariale d'un employé qui est promu ou reclassifié, avec augmentation de salaire, devra être changée pour devenir la date du début de son entrée en fonction de sa promotion ou de sa reclassification.
- (c) La date de révision salariale d'un employé qui est promu ou reclassifié, sans augmentation de salaire, demeurera inchangée.
- (d) La date de révision salariale d'un employé qui a été en congé sans solde plus de six (6) mois consécutifs devra être déplacée à une date en vertu de laquelle la période entre les dates d'anniversaire sera d'un total de douze (12) mois.

28.12 Reclassification rétroactive

Lorsque la reclassification d'un poste ou d'une classe d'emploi prend effet rétroactivement, seuls les employés en poste à la date de mise en œuvre de ce changement auront droit aux avantages rétroactifs susceptibles d'en découler.

28.13 Nouveaux échelons de rémunérations ou échelons de rémunération révisés

- (a) Sous réserve de (b) ci-dessous, pendant la durée de cette convention, l'employeur aura le droit d'établir et de mettre en place de nouveaux échelons de rémunération de modifier ou de réviser la nature et le niveau du travail inhérent à un échelon existant et d'établir les taux de rémunération applicables à ces échelons de rémunération.
- (b) Le syndicat devra recevoir de l'employeur un avis immédiat l'informant de l'établissement de nouveaux échelons de rémunération et des taux de salaires

applicables, de la modification ou de la révision de la nature et du niveau du travail inhérent à un échelon existant ou à un échelon ayant été reclassifié. Si le syndicat est en désaccord avec les taux de salaire de ces échelons de rémunération, le syndicat en avisera l'employeur dans les trente (30) jours suivant la date de réception de l'avis de l'employeur. Si aucun accord ne peut être conclu, le cas pourra être soumis à un arbitre conformément à la *Loi sur la fonction publique*.

28.14 Priorités des transactions de paie

Lorsqu'une augmentation de traitement salarial ou toute autre transaction telle qu'une reclassification, une promotion, un reclassement ou une révision salariale entrent en vigueur à la même date, l'augmentation de traitement devra être traitée en premier, suivie des autres transactions.

28.15 Lorsqu'un employé a obtenu plus que ce à quoi il avait droit au titre de sa rémunération ou de ses avantages ou lorsque des prélèvements de cotisation syndicale rétroactive sont nécessaires, aucun employé en continuité d'emploi ne devra être soumis à ces déductions dans une proportion supérieure à vingt pour cent (20 %) des revenus nets de l'employé par période de paie. Ceci ne s'appliquera pas aux recouvrements liés à des suspensions ou à des congés non autorisés.

ARTICLE 29

MISE À PIED

29.01 La *Loi sur la fonction publique* prévoit des dispositions en cas de mise à pied. Au-delà de ces dispositions, l'employeur reconnaît la nécessité et le caractère équitable de l'application du principe du mérite pour déterminer une mise à pied. Il est entendu que dans le cas où deux (2) employés à mérite égal sont sujets à une mise à pied, la durée du service sera le facteur décisif.

Afin de minimiser les effets indésirables d'une mise à pied, l'employeur fournira une formation de recyclage lorsque cette mesure peut être prise de façon pratique, une aide à la formation lorsque cela peut être fait et une considération de la candidature de l'employé pour un poste vacant actuel ou futur avant d'annoncer ce poste, pendant une période d'un an à compter de la mise à pied.

La section de la *Loi sur la fonction publique* qui suit est citée à titre d'information :

SECTION 27

Mise à pied d'employés

1. Lorsque les tâches liées à un poste tenu par un employé ne sont plus tenues d'être exécutées, le ministre peut mettre l'employé à pied conformément à la réglementation.

Cessation d'emploi

2. Un employé cesse d'être un employé lorsqu'il est mis à pied en vertu de la sous-section (1).

Nouvelle nomination

3. Nonobstant toute autre disposition de cette Loi, le ministre peut, sans tenir un concours, nommer un employé mis à pied à n'importe quel poste de la fonction publique pour lequel il a la compétence requise.

29.02 Avant qu'un employé soit mis à pied par l'employeur et qu'il cesse d'être un employé, les dispositions suivantes s'appliqueront :

- (a) cet employé, quel qu'il soit, devra être avisé par écrit trois (3) mois avant l'entrée en vigueur de sa mise à pied;
- (b) chaque employé aura droit à une indemnité de départ conformément aux dispositions de l'article 21;
- (c) chaque employé visé par une mise à pied devra, au cours de la période de préavis de trois (3) mois, avoir droit à un congé rémunéré raisonnable qui lui permettra de passer des entrevues et d'être évalué par un employeur potentiel, et ce congé rémunéré additionnel jugé raisonnable par l'employeur devra être suffisant pour permettre à l'employé de se rendre à l'endroit où sa présence est requise, ainsi que pour en revenir.

29.03 L'employeur devra tout mettre en œuvre pour s'assurer que toute réduction de la main-d'œuvre attribuable à un manque de travail ou à un changement technologique soit effectuée par attrition.

ARTICLE 30

PÉRIODE DE PROBATION

30.01 Sous réserve de toute prolongation de probation conformément à la *Loi sur la fonction publique* ou ses *Règlements*, un employé devra être en probation pendant une période de six (6) mois civils après avoir commencé à occuper son poste.

30.02 Période de probation

- (a) Les candidats internes retenus pour un poste dans la même collectivité sont soumis à une période de probation de quatre-vingt-dix (90) jours civils. Au cours de la période de probation, si le candidat interne désire réintégrer son ancien poste, l'employé doit être retourné soit à son ancien poste ou nommé à un poste et à un taux de salaire équivalents sans perte d'ancienneté. Tout autre employé qui a été promu ou muté à la suite de la réorganisation des postes doit également être réintégré à son ancien poste ou à un poste et à un taux de salaire équivalents sans perte d'ancienneté.
- (b) La politique de relocalisation ne s'applique pas à cette disposition.

ARTICLE 31

PROCÉDURE DE GRIEF

31.01 (a) L'employeur et le syndicat reconnaissent que des griefs peuvent survenir dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- (i) concernant l'interprétation ou l'application :
 - (a) d'une disposition d'une loi, d'un règlement, d'une directive ou de tout autre document rédigé ou émis par l'employeur relativement aux modalités et conditions d'emploi; ou
 - (b) d'une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - (ii) l'imposition de mesures disciplinaires entraînant une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire;
 - (iii) le congédiement de la Société; et
 - (iv) le dépôt d'une lettre disciplinaire au dossier personnel de l'employé.
- (b) Les griefs découlant des circonstances décrites au sous-alinéa (i) de la section (a) qui précède peuvent être réglés de manière définitive de la façon suivante :
- (i) (a) Lorsque le grief découle des circonstances décrites au sous-alinéa (a)(i)(a) ci-dessus, il sera réglé de manière définitive par le ministre responsable de la *Loi sur la fonction publique* ou son remplaçant désigné.
 - (b) Lorsque le grief découle des circonstances décrites à l'alinéa (iv) ci-dessus, il sera réglé de manière définitive par le président ou son remplaçant désigné.
 - (ii) Les griefs concernant l'interprétation et l'application de la convention collective seront définitivement réglés en les référant à l'arbitrage.
 - (iii) Les griefs résultant de l'imposition de mesures disciplinaires entraînant une rétrogradation, une suspension, une sanction pécuniaire ou le congédiement de la Société seront définitivement réglés en les référant à l'arbitrage.

31.02 Un employé qui désire présenter un grief peut se faire aider et se faire représenter par le syndicat à n'importe quel palier de la procédure de règlement des différends.

31.03 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des différends le remet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- (a) l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié; et
- (b) remet à l'employé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.
- (c) Les griefs et les réponses de l'employeur peuvent être transmis électroniquement. Les transmissions électroniques ne seront pas tenues d'être signées, mais elles devront être confirmées par un accusé de réception électronique. Cet accusé de réception du destinataire déterminera les dates limites appropriées aux fins de la procédure de grief.

31.04 Un grief d'un employé ne doit pas être considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.

31.05 Sauf stipulation contraire dans cette convention, un grief doit être traité suivant les étapes suivantes :

- (a) Premier palier (Directeur)
 - (b) Dernier palier (Président)
- 31.06 L'employeur doit désigner un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des différends et informer chaque employé qui est assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne ainsi désignée, en indiquant le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté. Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'employeur dans des endroits qui présentent le plus de possibilités d'attirer l'attention des employés à qui la procédure de règlement des différends s'applique ou d'une façon qui pourra être déterminée par un accord intervenu entre l'employeur et le syndicat.
- 31.07 (a) Le syndicat a le droit de tenir des consultations avec la division des relations avec le président de Société d'énergie Qulliq au sujet d'un grief à chaque étape ou n'importe quel palier de la procédure de règlement des différends.
- (b) Lorsqu'un employé doit participer à une rencontre avec l'employeur ou un représentant de l'employeur afin de discuter de sujets qui peuvent entraîner la suspension ou le congédiement d'un employé, l'employé doit recevoir un préavis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures (et lorsque cela est réalisable, de soixante-douze (72) heures) l'informant de son droit d'être assisté par un représentant du syndicat lors de cette rencontre.
- 31.08 L'employé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite par l'alinéa 31.03 au plus tard le vingt et unième (21^e) jour civil qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou à la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois. Toutefois, lorsque le grief résulte de l'interprétation ou de l'application de la convention collective eu égard à l'employé, le délai de présentation du grief est alors de vingt-cinq (25) jours civils.
- 31.09 L'employeur doit répondre par écrit au grief d'un employé dans les vingt et un (21) jours civils qui suivent la date de présentation du grief au premier palier de la procédure de règlement des différends et dans les trente (30) jours civils lorsque le grief est présenté au dernier palier.
- 31.10 L'employé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des différends qui suit le premier selon les modalités suivantes :
- (a) lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur; ou
 - (b) lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit à l'alinéa 35.09, dans les quatorze (14) jours civils qui suivent la date à laquelle la décision aurait dû être transmise.
- 31.11 Lorsque le syndicat représente un employé dans la présentation d'un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps une copie de sa décision au représentant compétent du syndicat et à l'employé.

- 31.12 Il est interdit de congédier un employé sans lui donner un avis écrit énonçant les motifs de son congédiement. En cas de congédiement, la procédure de règlement des différends énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief peut être présenté au dernier palier.
- 31.13 Le syndicat a le droit d'entamer une procédure et de présenter un grief sur des questions de santé et de sécurité au travail à tous les niveaux de direction prévus à la procédure de règlement des différends au nom d'un (1) ou de plusieurs de ses membres.
- 31.14 Dans les cas où un grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, l'employé n'a pas le droit de présenter ce grief à moins d'avoir obtenu l'approbation préalable du syndicat à cet effet.
- 31.15 L'employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit au Président sous réserve que, lorsque le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, cet abandon a reçu la confirmation écrite du syndicat.
- 31.16 Le syndicat a le droit d'entamer et de présenter un grief au nom d'un (1) ou de plusieurs de ses membres à tous les niveaux de direction prévus à la procédure de règlement des différends concernant l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.
- 31.17 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant du syndicat.
- 31.18 Aucune procédure en vertu du présent article ne peut être invalidée pour un motif de vice de forme ou d'irrégularité d'ordre technique.
- 31.19 Arbitrage
- Lorsqu'un différend survient entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention collective, incluant de décider si une question est susceptible d'arbitrage ou de décider si une disposition de la convention collective a été violée ou non, l'une ou l'autre des parties peut, après avoir suivi toutes les étapes de la procédure de règlement des différends prévue au présent article, donner un avis à l'autre partie dans un délai de vingt et un (21) jours de la décision rendue au dernier palier, de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage selon les règles prévues à l'article 43 de la *Loi sur la fonction publique*.
- 31.20 (a) Les parties conviennent que l'arbitrage auquel il est fait référence au paragraphe 31.19 devra être assuré par un arbitre unique qui sera choisi, par accord mutuel des parties, dans les trente (30) jours civils suivant le dépôt du grief en arbitrage. Si les parties ne peuvent s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra faire une demande à la Cour de justice du Nunavut afin qu'elle nomme un arbitre.
- (b) Les parties doivent tout mettre en œuvre pour choisir un arbitre qui est disponible pour entendre l'affaire dans les six (6) mois suivant la date de sélection.
- 31.21 (a) L'arbitre dispose de tous les pouvoirs qui lui sont dévolus en vertu de l'article 12 de la *Loi sur l'arbitrage* en plus des autres pouvoirs contenus à la présente convention.

- (b) L'arbitre entend le grief ou les allégations et rend une décision à ce sujet. La décision est finale et sans appel et elle lie toutes les parties ainsi que tous les employés touchés par cette décision.
 - (c) L'arbitre signe la sentence arbitrale. Copie de la décision est transmise à toutes les parties concernées par le différend.
- 31.22 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier ou d'amender les dispositions de la présente convention ou de substituer une nouvelle disposition aux dispositions de la convention ou de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention ou d'accroître ou de diminuer les salaires ou les indemnités.
- 31.23 Les honoraires et les dépenses de l'arbitre sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat. Chaque partie assume ses propres dépenses.
- 31.24 Si une partie ne se conforme pas aux dispositions de la décision de l'arbitre, toute partie à cet arbitrage ou un employé touché par cette décision peut, à l'expiration du délai de trente (30) jours civils de la date de la décision ou de la date d'entrée en vigueur de la décision, selon la date qui est la plus éloignée, déposer au bureau du greffier de la Cour de justice du Nunavut une copie de la décision de l'arbitre, sans ses motifs, et, dès lors cette décision est inscrite comme un jugement ou une ordonnance de cette Cour et elle est susceptible d'exécution à ce titre.
- 31.25 En plus des pouvoirs dévolus à l'arbitre en vertu de l'article 12 de la *Loi sur l'arbitrage*, l'arbitre dispose du pouvoir de décider qu'un employé a été congédié sans motif suffisant et il peut :
- (a) ordonner à l'employeur de réintégrer l'employé et de lui payer un montant égal au salaire qu'il a perdu en raison de son congédiement ou tout autre montant moindre que l'arbitre considère juste et raisonnable; ou
 - (b) rendre toute autre ordonnance qu'il juge raisonnable compte tenu des circonstances et du contenu de la présente convention.
- 31.26 Arbitrage accéléré
- À titre de solution de rechange à la procédure formelle d'arbitrage établie en vertu des dispositions précédentes, les parties peuvent par consentement mutuel référer le grief à une personne faisant l'objet d'un accord préalable. Cette personne entendra le grief et à la fin de l'audience rendra une décision orale sans avoir à fournir les motifs. Ces décisions ne peuvent servir à modifier ou à amender de quelque façon que ce soit la convention collective. Elles sont rendues sans que cela crée de précédent ou porte préjudice à des cas similaires ou semblables. Une telle décision sera finale et liera les deux parties et aucune autre procédure ne pourra être entamée concernant ce grief.

ARTICLE 32

SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 32.01 L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employés, y compris la nomination de responsables de la sécurité, qui conserveront leurs tâches et pouvoirs existants. L'employeur retiendra les suggestions relatives au

syndicat et les parties entreprendront des consultations en vue d'adopter et de mettre rapidement en place des procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques de blessures au travail.

- 32.02 (a) L'employeur et le syndicat acceptent de maintenir les comités de santé et de sécurité existants. L'employeur établira, dans chaque lieu de travail contrôlé par l'employeur où vingt (20) employés ou plus travaillent normalement, un comité de santé et de sécurité composé d'au moins deux (2) personnes, l'une (1) étant un employé ou, si le comité comprend plus de deux (2) personnes, dont au moins une demie (1/2) desquelles sont des employés qui :
- (i) n'occupent pas des fonctions de gestion; et
 - (ii) ont été choisis par le syndicat.
- (b) Les dispositions suivantes s'appliquent aux comités de santé et de sécurité :
- (i) Pouvoir du comité
Le comité de santé et de sécurité :
 - (a) reçoit les plaintes relatives à la sécurité et à la santé des employés qu'il représente, les étudie et en dispose rapidement;
 - (b) garde des registres des dispositions qu'il fait des plaintes relatives à la sécurité et à la santé des employés qu'il représente;
 - (c) coopère avec les services de santé au travail qui offrent des services sur le lieu de travail;
 - (d) peut mettre sur pied et promouvoir des programmes de sécurité et de santé visant l'éducation des employés qu'il représente;
 - (e) participe à toutes les enquêtes et investigations qui touchent la sécurité et la santé au travail et consultent si nécessaire les personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller le cas échéant;
 - (f) peut développer, mettre sur pied et maintenir des programmes, des mesures et des procédures visant la protection et l'amélioration de la sécurité et de la santé des employés;
 - (g) exerce un suivi, sur une base régulière, des programmes, mesures et procédures se rapportant à la sécurité et à la santé des employés;
 - (h) s'assure que sont tenus, sur une base régulière, des registres adéquats des accidents de travail, des blessures au travail et des risques pour la santé et que sont contrôlées les données qui s'y rapportent;
 - (i) coopère avec les agents de sécurité;
 - (j) peut demander à l'employeur tous les renseignements que le comité juge nécessaires afin d'identifier les risques pour la santé que peuvent présenter les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui se trouve sur les lieux du travail; et
 - (k) a accès sans restriction à la correspondance et aux rapports sur la sécurité et la santé des employés qu'il représente, mais n'a pas accès aux dossiers médicaux d'un employé, si ce n'est avec le consentement de celui-ci.

- (ii) Dossiers
Un comité de la sécurité et de la santé garde des dossiers précis des questions qui lui sont soumises en vertu de l'alinéa (i) et dresse un procès-verbal de ses réunions et présente ces documents à l'agent de sécurité qui les demande.
 - (iii) Réunions du comité
Le comité de la sécurité et de la santé se réunit durant les heures de travail au moins une fois par mois et lorsque les réunions doivent avoir lieu de façon pressante en cas d'urgence ou en d'autres circonstances exceptionnelles le comité se réunit au besoin, même en dehors des heures de travail.
 - (iii) Paiement du salaire
Les membres d'un comité de la sécurité et de la santé peuvent s'absenter de leur travail durant le temps nécessaire pour assister aux réunions ou pour remplir les autres fonctions qui leur incombent en qualité de membres du comité, y compris un temps raisonnable pour préparer une réunion. Tout le temps que les membres emploient à remplir ces fonctions est réputé, aux fins de calcul du salaire qui leur est dû, avoir été employé à exécuter leur travail.
 - (iv) Limite de la responsabilité
Les membres d'un comité de la sécurité et de la santé qui, de bonne foi, agissent ou omettent d'agir dans l'exercice des pouvoirs que leur confère la présente norme n'engagent pas leur responsabilité personnelle.
 - (v) L'employeur affiche bien en vue et de manière à ce que tous les employés puissent en prendre connaissance les noms et les lieux de travail de tous les membres du comité de santé et de sécurité dans les lieux de travail sous sa responsabilité.
- (c) L'employeur et le syndicat doivent, d'un commun accord, nommer des représentants à la santé et à la sécurité.
- (i) L'employeur doit, dans tout lieu de travail sous sa responsabilité où cinq employés ou plus travaillent normalement et où aucun comité de la sécurité et de la santé n'a été établi, nommer la personne désignée en vertu de l'alinéa (ii) à titre de représentant pour ce lieu de travail.
 - (ii) Les employés d'un lieu de travail, tel que décrit à l'alinéa (i), qui n'exercent pas de fonctions de gestion doivent, ou encore, lorsque ces employés sont représentés par un syndicat, le syndicat doit, en consultation avec tout employé qui n'est pas représenté, choisir parmi ces employés une personne qui sera nommée comme représentant de la sécurité et de la santé pour ce lieu de travail et avisera l'employeur par écrit du nom de la personne choisie.
- (d) Les dispositions qui suivent s'appliquent aux représentants à la santé et à la sécurité :
- (i) Pouvoirs du représentant
Le représentant à la santé et à la sécurité :

- (a) reçoit les plaintes relatives à la sécurité et à la santé des employés qu'il représente, les étudie et en dispose rapidement;
- (b) participe à toutes les enquêtes et investigations qui touchent la sécurité et la santé au travail et consulte si nécessaire les personnes professionnellement ou techniquement qualifiées pour le conseiller le cas échéant;
- (c) exerce un suivi, sur une base régulière, des programmes, mesures et procédures se rapportant à la sécurité et à la santé des employés;
- (d) s'assure que sont tenus, sur une base régulière, des registres adéquats des accidents de travail, des blessures au travail et des risques pour la santé et que sont contrôlées les données qui s'y rapportent;
- (e) peut demander à l'employeur des renseignements qu'il juge nécessaires pour identifier les risques présents ou éventuels que peuvent représenter dans le lieu de travail les matériaux, les méthodes travail et l'équipement; et
- (f) a accès sans restriction à la correspondance et aux rapports sur la sécurité et la santé des employés qu'il représente, mais n'a pas accès aux dossiers médicaux d'un employé, si ce n'est avec le consentement de celui-ci.

(ii) Paiement du salaire

Un représentant à la sécurité et à la santé peut s'absenter de son travail pendant le temps nécessaire pour remplir les fonctions qui lui incombent en qualité de représentant. Tout le temps qu'il emploie à remplir ses fonctions est réputé, aux fins du calcul du salaire qui lui est dû, avoir été employé à exécuter son travail.

(iii) Limite de la responsabilité

Le représentant à la sécurité et à la santé qui, de bonne foi, agit ou omet d'agir dans l'exercice des pouvoirs que lui confère la présente norme n'engage pas sa responsabilité personnelle.

(iv) Affichage des noms et des lieux de travail

L'employeur affiche bien en vue et de manière permanente les noms et les lieux de travail de tous les représentants à la santé et à la sécurité dans les lieux de travail sous sa responsabilité.

32.03 L'employeur doit tout mettre en œuvre pour éviter de demander à un employé d'effectuer un travail non nécessaire à l'extérieur dans des conditions atmosphériques extrêmes.

32.04 Aux fins de la section précédente, « travail non nécessaire » signifie « qui n'exige pas une attention immédiate » dans le cas de tâches extérieures liées à la construction, à l'entretien, à l'installation, à la réparation d'installations d'alimentation ou d'usine, d'installations d'eaux usées et de traitement des eaux usées dont le report pourrait entraîner des risques ou un danger ou un inconfort pour les utilisateurs des services de l'employeur.

- 32.05 L'employeur et le syndicat conviennent d'inciter les employés à travailler de manière sécuritaire et tous les employés devront respecter les règles et les pratiques de sécurité instaurées par l'employeur. Les employés qui ne respectent pas les règles de sécurité pourront se voir imposer des mesures disciplinaires.
- 32.06 Lorsque l'employeur exige qu'un employé subisse un examen médical, un examen de l'ouïe ou un examen de la vue auprès d'un médecin qualifié désigné, cet examen est mené sans frais pour l'employé. L'employé peut, sur demande écrite, obtenir les résultats de l'examen médical, de l'examen de l'ouïe ou de l'examen de la vue qui a été mené. Les employés doivent donner leur consentement pour que les résultats d'un tel examen médical, de l'ouïe ou de la vue soient transmis à l'employeur étant entendu que cette information doit être conservée de manière confidentielle par le service du personnel. Les employés ne peuvent refuser de subir de tels examens médicaux, de l'ouïe ou de la vue.
- 32.07 Les employés doivent, aussitôt que possible, informer leur superviseur ou leur supérieur hiérarchique en cas de blessure ou d'accident de travail. Lorsque cela s'avère nécessaire, de tels accidents doivent être l'objet d'une enquête menée conjointement par un représentant de la direction et un représentant des employés. Lorsque cela est possible, un membre du comité de santé et de sécurité doit participer à l'enquête.
- 32.08 Les employés qui doivent suivre des cours de premiers soins et de sécurité au travail ont droit à un congé payé afin de participer à une telle formation. L'employeur doit payer tous les frais d'inscription et de participation à un tel cours.
- 32.09 Transport des employés malades ou blessés
- L'employeur doit fournir, sans frais pour l'employé, le transport selon le mode le plus approprié lorsqu'un employé est victime d'un accident de travail ou d'un malaise sérieux survenant sur les lieux du travail, afin qu'il puisse être amené de sa résidence ou de son lieu de travail auprès du médecin ou de l'établissement de santé qui pourra lui prodiguer les soins exigés.
- 32.10 Droit de refuser un travail dangereux
- Un employé a le droit de refuser de travailler dans des situations qui peuvent raisonnablement être considérées comme dangereuses.
- (a) « Danger » s'entend d'un risque existant ou éventuel susceptible de causer des blessures à un employé, ou à une personne qui y est exposée, ou de la rendre malade, avant que le risque puisse être corrigé.
- (b) Un employé peut refuser d'exécuter une tâche ou une série de tâches pour lesquelles il a des motifs raisonnables de croire qu'elles sont dangereuses pour sa santé ou sa sécurité ou pour la santé ou la sécurité des autres employés. Ce refus peut persister tant et aussi longtemps que les mesures appropriées n'auront pas été prises pour corriger la situation de manière satisfaisante ou tant que le chef de la sécurité ou son représentant n'aura pas mené enquête et n'aura pas donné des instructions à l'effet contraire.
- (c) L'employeur ne peut assigner un autre employé pour exécuter cette tâche tant qu'un membre du syndicat et un représentant de l'employeur au comité de santé et de sécurité n'auront pas évalué la situation et décidé que le travail est jugé sécuritaire.

32.11 Le droit de savoir

L'employeur doit identifier par écrit les produits chimiques, les substances ou les équipements présents dans les divers lieux de travail, y compris les dangers, les techniques de précaution, les procédures à suivre et les antidotes en cas d'exposition aux matières dangereuses.

ARTICLE 33

RÉGIMES D'ASSURANCE

33.01 Pension de retraite

La *Loi sur la pension de la fonction publique* du Canada est une condition d'emploi pour tout membre de l'unité de négociation.

33.02 (a) Soins dentaires

- (i) L'employeur devra fournir, sans frais pour l'employé, un régime de soins dentaires offrant une couverture de cent pour cent (100 %) du barème territorial applicable aux soins dentaires de base.
- (ii) L'employeur devra fournir, sans frais pour l'employé, un régime de soins dentaires offrant une couverture de quatre-vingts pour cent (80 %) du barème territorial applicable aux soins dentaires importants.

(b) Avantages

Le régime couvrira les services suivants pour les employés et pour les personnes à leur charge :

- services diagnostiques et de prévention
- services d'endodontie et de périodontie
- services de restauration
- services de prothèses dentaires
- chirurgie buccale
- services d'orthodontie
- services généraux d'appoint

(c) Remboursements maximaux

- (i) Total de trois mille dollars (3 000,00 \$) par personne à charge pour tous les avantages payables eu égard aux services d'orthodontie rendus pendant l'ensemble de la période de couverture par le régime.
- (ii) Deux mille dollars (2 000,00 \$) par personne par année pour les avantages payables eu égard aux services de soins dentaires admissibles autres que les services d'orthodontie.

(d) Admissibilité

Un employé est admissible au régime après six (6) mois d'emploi.

33.03 Généralités

Ces employés seront couverts par le Programme collectif d'assurance-vie de la Great-West conformément aux dispositions de ces régimes.

33.04 Les parties reconnaissent que les avantages offerts en vertu des programmes qui suivent peuvent être revus par un comité conjoint constitué de deux (92) représentants de chacune des parties et être amendés par accord mutuel pendant la durée de cette convention :

1. Soins dentaires
2. Assurance-vie
3. Assurance-maladie complémentaire
4. Assurance invalidité

ARTICLE 34

VÊTEMENTS DE TRAVAIL ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION

34.01 L'employeur doit fournir à chaque employé auquel cette convention s'applique l'équipement de protection nécessaire et qui est jugé nécessaire par l'employeur pour l'exécution des tâches de chaque employé.

34.02 Lorsque l'employeur exige que l'employé utilise ses propres outils pour exécuter son travail, l'employeur remplacera les outils usés ou brisés, sous réserve que ces outils soient présentés à l'employeur pour son approbation du remplacement. L'employeur peut remplacer les outils perdus ou égarés à sa discrétion.

34.03 Lorsque l'employeur exige que l'employé porte des lunettes de sécurité et que l'employé porte des verres correcteurs, l'employeur accepte de payer la différence de coût entre les lentilles de sécurité et les lentilles correctrices normales.

34.04 Les monteurs de ligne obtiendront le remboursement, sur présentation des reçus à l'employeur, du coût d'achat de bottines de sécurité, jusqu'à concurrence de **500 \$** par année. Tout montant dépensé, mais non remboursé, pourra être reporté à l'année suivante, mais ce montant ne peut excéder le maximum annuel de **500 \$**. Les montants reportés seront payés à la première période de paie suivant le 1^{er} avril de l'année suivante. Le monteur de ligne doit avoir terminé une année de service continu pour être admissible à cette indemnité.

ARTICLE 35

ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

35.01 Lorsqu'une appréciation officielle du rendement de l'employé est effectuée, l'employé intéressé doit avoir l'occasion d'en discuter et de signer ensuite la formule d'appréciations en question afin d'indiquer qu'il en a lu et compris le contenu. Sur demande, l'employé recevra une copie de son évaluation de rendement.

35.02 L'employeur doit prendre des précautions normales pour s'assurer que le dossier personnel de chaque employé demeure confidentiel.

- 35.03 Sur demande écrite de l'employé, le dossier personnel officiel de cet employé devra être mis à sa disposition à un moment raisonnable pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.
- 35.04 L'employé peut ajouter des certificats, diplômes, prix et reconnaissances à son dossier personnel. Tout autre document doit être approuvé par le directeur des ressources humaines et du développement organisationnel.

ARTICLE 36

CONSULTATION CONJOINTE

- 36.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels découlant d'une consultation conjointe et sont prêtes à poursuivre une consultation pertinente sur les questions d'intérêt commun.
- 36.02 La raison d'être du Comité de consultation syndicale-patronale (CCSP) est d'offrir un forum de libre échange d'information entre les représentants syndicaux et patronaux. Ces discussions devraient permettre aux employés de traiter de leurs préoccupations et d'être informés des politiques, conditions et programmes.
- 36.03 Les parties acceptent mutuellement que les comités de consultation n'aient pas le pouvoir d'altérer, d'amender, de changer, de modifier ou d'étendre les modalités et conditions de la convention et que les détails de griefs particuliers ne fassent pas l'objet de consultations conjointes.
- 36.04 Sans préjudice à la position que le syndicat et l'employeur peuvent souhaiter prendre dans le futur à propos de l'opportunité de traiter des sujets couverts par les dispositions de la convention collective, les sujets qui peuvent être jugés appropriés à une consultation conjointe, applicables aux employés couverts par cette convention collective, comprendront :
- (a) Administration de la paie;
 - (b) Régimes d'assurance;
 - (c) Règlement sur les frais de déménagement;
 - (d) Règlement sur l'indemnité de relocalisation;
 - (e) Cafétérias et cantines;
 - (f) Prestation par l'employeur de vêtements, d'outils et d'équipement de sécurité et de protection nécessaires;
 - (g) Privilèges de stationnement;
 - (h) Indemnité de travail salissant;
 - (i) Formation et recyclage pour composer avec les effets, sur les employés, des changements technologiques et organisationnels;
 - (j) Habitation appartenant à l'employeur et meublée;
 - (k) Directives liées aux déplacements;
 - (l) Hébergement pour les usines satellites;

(m) Introduction et mise en œuvre de nouvelles politiques et directives se rapportant aux modalités et conditions d'emploi affectant les employés de l'unité de négociation;

(n) Plan d'embauchage des Inuit

D'autres enjeux peuvent être ajoutés à cette liste par entente entre les parties.

36.05 Structure du CCSP

Quatre (4) représentants syndicaux seront **choisis pour représenter les membres de l'unité de négociation, y compris sans s'y limiter un conseiller technique du syndicat.**

Pas moins de deux (2) et pas plus de quatre (4) représentants de la direction seront nommés par l'employeur.

36.06 Sous-comités

Le CCSP établira des sous-comités au besoin.

36.07 Fonctionnement des réunions du comité

1. Une réunion du CCSP a lieu chaque trimestre de l'année civile, dont un maximum de deux (2) pourront se tenir par conférence téléphonique.
2. Des réunions spéciales pourront être convoquées au besoin.
3. La présidence des réunions du comité devra alterner entre le syndicat et la direction.
4. Un ordre du jour de la réunion sera déterminé d'avance et les coprésidents assumeront la responsabilité de sa préparation et de sa distribution. Les coprésidents auront également la responsabilité d'établir la date et le format des rencontres.
5. Le procès-verbal des rencontres du CCSP devra être approuvé et signé par le syndicat et les coprésidents de la direction avant la distribution. La distribution du procès-verbal devra être faite au cours du moins précédant une rencontre.
6. Des réunions additionnelles du comité peuvent être tenues par conférence téléphonique.
7. Dans le cas où un membre du CCSP doit se déplacer pour participer à une réunion du CCSP, la Société paiera ses frais de transport.
8. Les réunions du CCSP devront être convoquées de façon à ce le tarif aérien le plus économique puisse être obtenu.
9. Lorsque les circonstances le permettent, les réunions du CCSP auront lieu de pair avec les réunions du comité de santé et de sécurité.

36.08 Immunité

Les membres du CCSP doivent pouvoir se libérer de leurs tâches sans crainte de représailles et sans crainte que leurs relations avec la Société soient atteintes à cause d'une mesure prise en toute bonne foi à titre de membre du Comité.

ARTICLE 37

TEMPS DE TOILETTE

37.01 Lorsque l'employeur établit qu'une apparence soignée est nécessaire, une période de toilette d'un maximum de dix (10) minutes sera accordée à l'employé immédiatement avant la fin d'une période de travail.

ARTICLE 38

SOUS-TRAITANCE

38.01 L'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour maintenir l'emploi continu, au service de la Société, des employés qui seraient superflus si l'employeur faisait la sous-traitance de travaux et l'employeur accepte d'aviser le syndicat par écrit et de consulter le syndicat avant d'adopter toute mesure de gestion du personnel ou de changement qui affecterait les employés. En outre, aucun employé de l'unité de négociation ne sera mis à pied pour la seule raison que l'employeur fait de la sous-traitance du travail de l'unité de négociation.

ARTICLE 39

HARCÈLEMENT PERSONNEL

39.01 L'employeur s'engage à offrir un environnement de travail libre de harcèlement personnel ou de harcèlement sexuel.

39.02 Un grief peut être présenté à toute étape du processus de grief en vertu du présent article. Un grief en vertu du présent article sera traité avec confidentialité et discrétion.

ARTICLE 40

MESURES DISCIPLINAIRES

40.01 L'employeur s'assurera que des mesures disciplinaires soient adoptées à l'égard d'un employé le plus rapidement possible après le moment où l'employé sera informé de l'offense présumée. Au cours de cette période, l'employé recevra un document faisant état de l'offense présumée.

40.02 Lorsque l'employeur prévoit imposer une mesure disciplinaire ou congédier un employé lors d'une rencontre, l'employeur doit informer l'employé concerné de son droit d'être accompagné par un représentant du syndicat lors de telles rencontres, y compris au moyen de la téléconférence.

- 40.03** Sans restreindre le droit de l'employeur à adopter des mesures disciplinaires, dans le cas où un employé dont le comportement insatisfaisant peut être attribuable à des problèmes médicaux ou personnels, l'employeur incitera l'employé à consulter un professionnel pour conseils et traitement avant d'adopter des mesures **disciplinaires**.
- 40.04 **L'employeur** accepte de ne pas utiliser comme preuve, dans le cadre d'une audience liée à une mesure disciplinaire, un document du dossier d'un employé dont l'employé ne connaissait pas l'existence au moment du dépôt du document ou au cours d'une période raisonnable après ce dépôt.
- 40.05 Tout document ou toute déclaration écrite se rapportant aux mesures disciplinaires et qui ont été déposées au dossier personnel d'un employé devra être détruit après l'écoulement d'une période **de dix-huit (18) mois** à compter de l'adoption de la mesure disciplinaire, sous réserve qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été enregistrée au cours de cette période.
- 40.06 Un employé qui remet sa démission par écrit à l'employeur peut, dans un **délai de trois (3) jours ouvrables** de la date de sa démission (**excluant le jour de sa démission**), retirer son avis de démission. L'employeur ne traitera pas cette démission avant l'expiration de ce délai.

ARTICLE 41

GRATIFICATION EN ESPÈCES

- 41.01 Dans le cas des employés embauchés avant le 12 avril 1995 et qui décèdent, sera payé à la succession de l'employé un montant égal au produit obtenu en multipliant le taux de salaire hebdomadaire, immédiatement avant le décès de l'employé, par le nombre d'années de service continu, jusqu'à concurrence de trente (30) années, sans égard aux autres avantages payables.

Les employés embauchés après le 12 avril 1995 ne pourront pas se prévaloir des avantages prévus par cette clause.

- 41.02 Les personnes à charge d'un employé décédé seront admissibles à 100 % à l'aide financière à la relocalisation, sans égard au nombre d'années de service de l'employé (y compris les frais de rapatriement du corps de l'employé).

ARTICLE 42

SUBVENTION POUR VÊTEMENTS PROTECTEURS

- 42.01 Le 1^{er} septembre de chaque année, les employés admissibles obtiendront le remboursement d'une allocation annuelle pour vêtements protecteurs allant jusqu'à 800,00 \$ sur présentation de reçus (pour la période du 1^{er} septembre de l'année précédente au 31 août) à l'employeur, comme suit :

- 42.02 Les employés admissibles sont :

(a) les chefs d'usine, les opérateurs et les opérateurs adjoints d'usine;

- (b) tout autre employé que l'employeur juge admissible à la subvention à cause de ses responsabilités au travail.
- 42.03 Aux fins de l'article 42.02(b), l'employeur accepte de consulter le syndicat avant d'ajouter des employés à la liste d'admissibilité.
- 42.04 Les reçus doivent être déposés une fois par année entre le 1er septembre et le 31 août.

ARTICLE 43

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

43.01 « Changement technologique » s'entend de :

- (a) la mise en place par l'employeur d'équipement ou de matériel différent de ce qui était utilisé précédemment; et
- (b) un changement dans les activités de l'employeur directement relié à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

43.02 Avis

Lorsque l'employeur envisage la possibilité de mettre en place des changements technologiques qui modifieront sensiblement les conditions de travail des employés, il doit donner un préavis écrit d'au moins six (6) mois au syndicat et aux employés qui seront touchés par cette mesure avant la mise en place des changements technologiques. Cet avis écrit doit décrire la nature des changements projetés ainsi que les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

43.03 Rencontres entre l'employeur et le syndicat au sujet des changements technologiques

Lorsque l'employeur a transmis un avis au syndicat concernant son intention de procéder à des changements technologiques, les parties s'engagent à se rencontrer dans un délai de quinze (15) jours de la réception de l'avis afin de tenir des discussions concrètes et constructives afin d'en arriver à une entente et de développer des procédures administratives qui permettront de faire face aux problèmes qui pourraient survenir en raison d'un tel changement technologique.

43.04 Engagement

L'employeur s'engage à faire tous les efforts raisonnables afin de maintenir l'emploi des employés dont les services pourraient devenir superflus en raison des changements technologiques.

43.05 Formation

Lorsqu'un employé doit acquérir des compétences nouvelles ou différentes en raison de changements technologiques, l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables afin d'offrir ces programmes de formation.

ARTICLE 44

RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION

44.01 Réouverture de la Convention

La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

44.02 Discussions entre les parties

L'employeur et le syndicat reconnaissent les avantages de tenir des discussions entre elles sur des sujets d'intérêt commun.

ARTICLE 45

DURÉE ET RENOUVELLEMENT

45.01 La présente convention collective est en vigueur du 1^{er} janvier **2014** au 31 décembre **2016**. Les changements aux grilles de salaire qui apparaissent en **Annexe A seront** en vigueur aux dates indiquées dans ces annexes. Toutes les autres dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature, à moins qu'une autre date ne soit expressément indiquée.

45.02 Les sommes rétroactives doivent être payées dans les quarante-cinq (45) jours suivant la date de la ratification.

45.03 Les sommes rétroactives doivent être payées par chèque distinct et comprendront un relevé détaillé de tous les montants.

ARTICLE 46

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

46.01 À moins de dispositions contraires, les employés ont droit à tous les avantages prévus à la convention dans la même proportion que leurs heures de travail hebdomadaire comparées à la semaine normale de travail correspondant à leur classe d'emploi. L'admissibilité des employés à temps partiel au Programme collectif d'assurance-vie de la Great-West et au régime de retraite est déterminée conformément aux critères d'admissibilité à ces régimes.

ARTICLE 47

APPEL POUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

47.01 Lorsqu'un employé est d'avis que son poste a été évalué de manière inappropriée, il peut en appeler de la décision. Cet appel doit être fait par écrit auprès du Directeur des ressources humaines, une copie devant en être transmise au Président du syndicat. La lettre doit comprendre de l'information décrivant ce que l'employé estime inexact dans l'évaluation du poste.

- 47.02 Les employés ne peuvent faire appel que de l'évaluation de leur poste formel, et non d'un poste qu'ils occupent à titre intérimaire.
- 47.03 Un employé peut retirer son appel à tout moment au cours du processus.
- 47.04 Tous les appels relatifs à l'évaluation d'un poste sont entendus et résolus par un Comité d'appel des évaluations de postes. Ce comité est composé d'un Président indépendant, conjointement accepté par le syndicat et l'employeur et un représentant du syndicat et de l'employeur. Ce comité se rencontrera dans les 60 jours suivant la réception de l'appel. Toutefois, ce délai peut être prolongé sur accord des deux parties. Tous les coûts liés à ce comité sont partagés à parts égales par le syndicat et l'employeur.
- 47.05 Lorsque le Comité requiert la présence de l'employé, l'employé ne subira aucune perte de salaire en résultant.
- 47.06 L'employeur s'assurera que les décisions du Comité d'appel des évaluations de postes sont mises en œuvre. Tout changement de l'échelle salariale du demandeur sera mis en œuvre à compter de la date de réception de l'appel et sera conforme à l'article 28.
- 47.07 Les décisions du Comité d'appel des évaluations de postes sont finales et sans appel et ne sont pas assujetties à la procédure de grief.

ANNEXES

ANNEXE « A »

EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2014

Augmentation générale de 2,0 %

Taux horaires (\$):

Grade	Points		Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7
A	131	182	27,35 \$	28,11 \$	28,87 \$	29,63 \$	30,40 \$	31,15 \$	31,92 \$
B	183	233	29,25 \$	30,12 \$	30,99 \$	31,86 \$	32,73 \$	33,61 \$	34,49 \$
C	234	284	31,28 \$	32,27 \$	33,27 \$	34,26 \$	35,25 \$	36,25 \$	37,24 \$
D	285	335	33,46 \$	34,58 \$	35,71 \$	36,84 \$	37,97 \$	39,11 \$	40,23 \$
E	336	386	35,77 \$	37,06 \$	38,33 \$	39,62 \$	40,90 \$	42,17 \$	43,45 \$
F	387	437	38,26 \$	39,70 \$	41,15 \$	42,60 \$	44,04 \$	45,49 \$	46,94 \$
G	438	488	40,91 \$	42,54 \$	44,18 \$	45,81 \$	47,44 \$	49,07 \$	50,70 \$
H	489	539	43,74 \$	45,57 \$	47,41 \$	49,26 \$	51,09 \$	52,93 \$	54,76 \$
I	540	590	46,76 \$	48,83 \$	50,90 \$	52,95 \$	55,02 \$	57,09 \$	59,15 \$
J	591	641	49,99 \$	52,31 \$	54,63 \$	56,95 \$	59,26 \$	61,58 \$	63,89 \$
K	642	692	53,44 \$	56,04 \$	58,63 \$	61,23 \$	63,82 \$	66,41 \$	69,00 \$
L	693	743	57,13 \$	60,04 \$	62,93 \$	65,83 \$	68,74 \$	71,63 \$	74,53 \$
M	744	794	61,07 \$	64,31 \$	67,54 \$	70,79 \$	74,03 \$	77,27 \$	80,51 \$
N	795	845	65,28 \$	68,89 \$	72,50 \$	76,11 \$	79,73 \$	83,34 \$	86,96 \$

ANNEXE « A »

EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2015

Augmentation générale de 1,5 %

Taux horaires (\$):

Grade	Points		Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7
A	131	182	27,76 \$	28,53 \$	29,30 \$	30,07 \$	30,86 \$	31,62 \$	32,40 \$
B	183	233	29,69 \$	30,57 \$	31,45 \$	32,34 \$	33,22 \$	34,11 \$	35,01 \$
C	234	284	31,75 \$	32,75 \$	33,77 \$	34,77 \$	35,78 \$	36,79 \$	37,80 \$
D	285	335	33,96 \$	35,10 \$	36,25 \$	37,39 \$	38,54 \$	39,70 \$	40,83 \$
E	336	386	36,31 \$	37,62 \$	38,90 \$	40,21 \$	41,51 \$	42,80 \$	44,10 \$
F	387	437	38,83 \$	40,30 \$	41,77 \$	43,24 \$	44,70 \$	46,17 \$	47,64 \$
G	438	488	41,52 \$	43,18 \$	44,84 \$	46,50 \$	48,15 \$	49,81 \$	51,46 \$
H	489	539	44,40 \$	46,25 \$	48,12 \$	50,00 \$	51,86 \$	53,72 \$	55,58 \$
I	540	590	47,46 \$	49,56 \$	51,66 \$	53,74 \$	55,85 \$	57,95 \$	60,04 \$
J	591	641	50,74 \$	53,09 \$	55,45 \$	57,80 \$	60,15 \$	62,50 \$	64,85 \$
K	642	692	54,24 \$	56,88 \$	59,51 \$	62,15 \$	64,78 \$	67,41 \$	70,04 \$
L	693	743	57,99 \$	60,94 \$	63,87 \$	66,82 \$	69,77 \$	72,70 \$	75,65 \$
M	744	794	61,99 \$	65,27 \$	68,55 \$	71,85 \$	75,14 \$	78,43 \$	81,72 \$
N	795	845	66,26 \$	69,92 \$	73,59 \$	77,25 \$	80,93 \$	84,59 \$	88,26 \$

ANNEXE « A »

EN VIGUEUR LE 1^{ER} JANVIER 2016

Augmentation générale de 1,5 %

Taux horaires (\$):

Grade	Points		Étape 1	Étape 2	Étape 3	Étape 4	Étape 5	Étape 6	Étape 7
A	131	182	28,18 \$	28,96 \$	29,74 \$	30,52 \$	31,32 \$	32,09 \$	32,89 \$
B	183	233	30,14 \$	31,03 \$	31,92 \$	32,83 \$	33,72 \$	34,62 \$	35,54 \$
C	234	284	32,23 \$	33,24 \$	34,28 \$	35,29 \$	36,32 \$	37,34 \$	38,37 \$
D	285	335	34,47 \$	35,63 \$	36,79 \$	37,95 \$	39,12 \$	40,30 \$	41,44 \$
E	336	386	36,85 \$	38,18 \$	39,48 \$	40,81 \$	42,13 \$	43,44 \$	44,76 \$
F	387	437	39,41 \$	40,90 \$	42,40 \$	43,89 \$	45,37 \$	46,86 \$	48,35 \$
G	438	488	42,14 \$	43,83 \$	45,51 \$	47,20 \$	48,87 \$	50,56 \$	52,23 \$
H	489	539	45,07 \$	46,94 \$	48,84 \$	50,75 \$	52,64 \$	54,53 \$	56,41 \$
I	540	590	48,17 \$	50,30 \$	52,43 \$	54,55 \$	56,69 \$	58,82 \$	60,94 \$
J	591	641	51,50 \$	53,89 \$	56,28 \$	58,67 \$	61,05 \$	63,44 \$	65,82 \$
K	642	692	55,05 \$	57,73 \$	60,40 \$	63,08 \$	65,75 \$	68,42 \$	71,09 \$
L	693	743	58,86 \$	61,85 \$	64,83 \$	67,82 \$	70,82 \$	73,79 \$	76,78 \$
M	744	794	62,92 \$	66,25 \$	69,58 \$	72,93 \$	76,27 \$	79,61 \$	82,95 \$
N	795	845	67,25 \$	70,97 \$	74,69 \$	78,41 \$	82,14 \$	85,86 \$	89,58 \$

ANNEXE « A1 »

PRIME POUR SERVICE CONTINU

La Société et le syndicat conviennent qu'il leur est mutuellement avantageux de continuer de verser une rémunération qui incite les employés à demeurer à l'emploi de la Société.

Tous les employés qui font partie du personnel de la Société le 1^{er} novembre de chaque année et qui ont un minimum de six mois de service continu recevront une Prime pour service continu accordée selon la durée de leur service. La prime pour service continu sera payée à la deuxième période de paie de novembre.

Service continu	Versement annuel
Moins de 6 mois	0 \$
6 - 12 mois (au pro rata)	2 000 \$
1 - 2 ans	2 000 \$
3 - 5 ans	2 250 \$
6 - 9 ans	2 500 \$
10 - 14 ans	3 000 \$
15 - 19 ans	4 000 \$
20 ans et plus	5 000 \$

ANNEXE « A2 »

INDEMNITÉ ANNUELLE DE LOCALISATION

Société d'énergie Qulliq

Collectivité	Code de lieu	Montant
Arctic Bay	710	25 433 \$
Arviat	603	21 113 \$
Baker Lake	602	24 381 \$
Cambridge Bay	501	19 716 \$
Cape Dorset	703	20 980 \$
Chesterfield Inlet	605	23 147 \$
Clyde River	711	22 978 \$
Coral Harbour	604	23 292 \$
Gjoa Haven	502	26 345 \$
Grise Fiord	712	34 455 \$
Hall Beach	707	23 561 \$
Igloolik	706	22 579 \$
Iqaluit	701	15 016 \$
Kimmirut	709	19 122 \$
Kugaaruk (Pelly Bay)	504	26 639 \$
Kugluktuk	505	22 042 \$
Pangnirtung	702	19 077 \$
Pond Inlet	705	24 214 \$
Qikiqtarjuaq	708	22 638 \$
Rankin Inlet	601	18 517 \$
Repulse Bay	607	21 894 \$
Resolute Bay	704	28 477 \$
Sanikiluaq	713	20 293 \$
Taloyoak	503	30 424 \$
Whale Cove	606	21 564 \$

Si pendant la durée de la présente convention collective, le gouvernement du Nunavut et le Syndicats des employés du Nunavut s'entendent pour modifier les montants des indemnités de vie dans le Nord au Nunavut dans la convention collective entre le gouvernement du Nunavut et le Syndicat des employés du Nunavut, les indemnités établies pour les différentes collectivités dans la présente convention seront modifiées en conséquence.

Les modifications aux indemnités établies pour les différentes collectivités seront les mêmes, et entreront en vigueur à la même date que les modifications apportées à la convention collective conclue entre le gouvernement du Nunavut et le Syndicat des employés du Nunavut.

ANNEXE « B »

DIRECTIVES GÉNÉRALES

L'employeur accepte de fournir au syndicat les versions électroniques de toutes les politiques existantes dans les trente (30) jours suivant la date de signature de cette convention. Le syndicat dispose de quatre semaines aux fins d'examen et de commentaires. L'employeur prendra en considération tout point soulevé et modifiera les politiques au besoin.

L'employeur accepte également de fournir au syndicat toute nouvelle politique ou politique révisée avant sa mise en œuvre. Le syndicat n'aura pas moins de dix jours pour effectuer son examen et apporter des commentaires. L'employeur prendra en considération tout point soulevé et modifiera les politiques au besoin.

Les délais susmentionnés peuvent être prolongés par accord mutuel.

ANNEXE « C »

TAUX DE SALAIRE DES APPRENTIS

Les personnes employées à titre d'apprentis conformément aux programmes territoriaux et provinciaux approuvés pour les apprentis seront payées selon un pourcentage du taux de salaire pour compagnon d'apprentissage, conformément aux dispositions suivantes :

- (a) à compter de sa nomination et au cours des six (6) premiers mois du programme d'apprentissage, à un taux équivalant à soixante-trois pour cent (63 %) du taux de salaire pour compagnon d'apprentissage.
- (b) au cours de la deuxième période de six (6) mois du programme d'apprentissage, à un taux équivalant à soixante-huit pour cent (68 %) du taux de salaire pour compagnon d'apprentissage.
- (c) au cours de la deuxième année du programme d'apprentissage, à un taux équivalant à soixante-treize pour cent (73 %) du taux de salaire pour compagnon d'apprentissage.
- (d) au cours de la troisième année du programme d'apprentissage, à un taux équivalant à quatre-vingt-trois pour cent (83 %) du taux de salaire pour compagnon d'apprentissage.
- (e) au cours de la quatrième année du programme d'apprentissage, à un taux équivalant à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de salaire pour compagnon d'apprentissage.
- (f) l'employeur paiera à l'apprenti, pendant la période où il suivra des cours de métiers, son taux de salaire horaire; toutefois, l'apprenti remboursera l'employeur toute allocation de salaire reçue du gouvernement territorial et du gouvernement fédéral ou toute autre allocation reçu en remplacement du salaire.

NOTE : Les apprentis qui suivent un programme d'apprentissage au moment de la signature de la convention se verront offrir un poste à temps plein indéterminé une fois qu'ils auront terminé leur programme d'apprentissage.

ANNEXE « D »

EXCLUSIONS

Les parties acceptent les critères d'exclusion et procédures d'exclusion suivantes :

CRITÈRES D'EXCLUSION

N'est pas comprise dans l'« Unité de négociation » une personne qui, selon la Procédure d'exclusion stipulée ci-dessous, est déterminée pour exécuter des tâches de gestion, ou est engagée comme préposée à des fonctions confidentielles liées aux relations industrielles. Aux fins des présentes, le sens accordé aux expressions « fonctions de gestion » et « employé à titre de préposé à des fonctions confidentielles » par le Conseil canadien des relations industrielles doit s'appliquer.

PROCÉDURE D'EXCLUSION - EXCLUSION DES POSTES DE GESTION OU DE PRÉPOSÉ À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

1. Lorsque l'employeur souhaite exclure un poste de l'unité de négociation en se basant sur les critères d'exclusions décrits précédemment et la *Loi sur la fonction publique*, l'employeur doit communiquer au syndicat une déclaration où seront précisés le poste en question, son titulaire actuel, la description de tâches qui y correspond, ainsi que son niveau hiérarchique dans l'organigramme de la Société.
2. Lorsque le syndicat s'oppose à l'exclusion proposée d'un poste, telle que soumis par l'employeur, il doit communiquer à l'employeur un avis d'objection.
3. Lorsque le syndicat fait défaut de communiquer un avis d'objection dans les vingt et un (21) jours suivant sa réception de la proposition de l'employeur, le syndicat est réputé avoir accepté l'exclusion du poste de l'unité de négociation.
4. Lorsque le syndicat a communiqué l'avis d'objection requis conformément au paragraphe 2 ci-dessus, le syndicat et l'employeur tenteront de résoudre le différend et, à défaut d'une entente entre les deux parties dans les vingt et un (21) jours, chaque partie pourra soumettre le dossier en arbitrage.
5. Lorsqu'un dossier a été soumis en arbitrage, la décision revient à un arbitre unique qu'acceptent les parties et les articles de 31.21 à 31.24 s'appliquent. Les parties doivent s'entendre sur un arbitre dans les trente (30) jours suivant la référence à l'arbitrage. Les parties doivent tout mettre en œuvre pour choisir un arbitre qui est disponible pour entendre l'affaire dans les six (6) mois suivant la date de sélection.
6. Une personne ne peut être exclue jusqu'à ce que
 - (a) le syndicat accepte la proposition de l'employeur relative à l'exclusion du poste ou ne présente pas d'objectif dans la période indiquée au paragraphe 3; ou
 - (b) l'arbitre ait déterminé que le poste doit être exclu.
7. Les délais prescrits peuvent être prolongés par entente entre les parties.

ANNEXE « E »

CATÉGORIES D'EMPLOI

1. Catégories d'emploi :

« Employé occasionnel » s'entend d'une personne employée par l'employeur en fonction des exigences pour une période n'excédant pas vingt (20) jours de travail consécutifs.

« Employé nommé à court terme » s'entend d'une personne employée par l'employeur pour une période fixe de plus de vingt (20) jours de travail consécutifs mais n'excédant pas quatre (4) mois, sans interruption de service continu de dix (10) jours ou plus de travail consécutifs.

« Employé nommé à long terme » s'entend soit d'une personne embauchée par l'employeur pour une période fixe de quatre (4) mois ou plus, ou soit d'une personne employée par l'employeur pour une période de plus de quatre (4) mois, sans interruption de service continu de dix (10) jours ou plus de travail consécutifs.

« Étudiant employé pour l'été » s'entend d'une personne employée par l'employeur, conformément aux critères d'admissibilité du Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants du gouvernement du, sur une base temporaire pour une période d'excédant pas quatre (4) mois.

« Étudiant coop » s'entend d'une personne employée par l'employeur pour une période fixe, qui lie l'enseignement reçu en classe avec un emploi rémunéré, dans le but de développer des compétences améliorant l'employabilité tout en favorisant la pratique des études universitaires dans un contexte professionnel.

« Employé indéterminé » s'entend d'une personne employée par l'employeur à temps partiel ou à temps plein pour une période indéterminée.

2. Employés occasionnels :

Les modalités et conditions suivantes s'appliqueront à l'embauche d'employés occasionnels par la Société d'énergie Quilliq.

L'employeur doit s'assurer qu'une série d'employés occasionnels ne sont pas employés pour exécuter les tâches d'une classe particulière d'emploi, ou pour remplacer un poste à temps plein ou pourvoir à un poste vacant.

Les employés occasionnels seront payés au taux de salaire établi par la convention collective pour la classe d'emploi à laquelle correspond le poste pour lequel ils sont engagés.

1. L'indemnité de localisation se calcule au prorata d'un taux horaire en divisant le taux annuel pour la collectivité par les heures normales par année (1 950 ou 2 080) et est payée à la quinzaine.
2. Les employés occasionnels sont couverts par les dispositions de la convention collective à compter de leur premier jour d'emploi, à l'exception des dispositions suivantes :

- 2.01 (c) Service continu
 - articles 14.03 et 14.04 – Congé - Généralités
 - article 15 – Vacances payées
 - article 19.07 Frais de déplacement - Maladie d'un employé ou d'une personne à sa charge
 - article 20.01 Congé pour fonctions judiciaires
 - article 20.06
 - article 20.09 – Congé de maternité
 - article 20.10 Congé parental sans solde
 - article 20.13 – Congé de salaire différé
 - article 29 – Mise à pied
 - article 30 – Période de probation
 - article 33 – Régimes d'assurance
 - article 34.04 – Vêtements et vêtements protecteurs
 - article 35 – Évaluation du rendement et dossiers de l'employé
 - article 42 – Subvention pour vêtements protecteurs
 - Annexe C – Taux de salaire pour les apprentis
3. En lieu et place des vacances, les employés occasionnels recevront un paiement équivalant à 6 % de leur salaire brut normal, à l'exclusion de l'indemnité de localisation.
 4. Dans le cas où l'employé a droit à une prime au bilinguisme, le montant payable est calculé au prorata.
 5. Les employés occasionnels dont la semaine de travail prévue est de trente-sept et demi (37 1/2) heures par semaine doivent travailler 37,5 heures par semaine à raison de 7,5 heures par jour pour être admissibles à du travail en temps supplémentaire conformément à l'article 22. Les employés occasionnels dont la semaine de travail prévue est de quarante (40) heures par semaine doivent travailler 40 heures par semaine à raison de 8 heures par jour pour être admissibles à du travail en temps supplémentaire conformément à l'article 22.

3. Employés nommés à court terme :

Les modalités et conditions suivantes s'appliqueront à l'emploi des employés nommés à court terme par la Société.

- (a) L'employeur doit s'assurer qu'une série d'employés nommés à court terme ne sont pas employés pour exécuter les tâches d'une classe particulière d'emploi, ou pour remplacer un poste à temps plein ou pourvoir à un poste vacant.
- (b) Les employés nommés à court terme seront payés au taux de salaire établi par la Convention collective pour la classe d'emploi à laquelle correspond le poste pour lequel ils sont engagés.

- (c) L'indemnité de localisation se calcule au prorata d'un taux horaire en divisant le taux annuel pour la collectivité par les heures normales par année (1 950 ou 2 080) et est payée à la quinzaine.
- (d) Les employés nommés à court terme sont couverts par les dispositions de la convention collective à compter de leur premier jour d'emploi, à l'exception des dispositions suivantes :
- 2.01 (c) « Service continu »
 - article 14.03 – Congé - généralités
 - article 15 – Vacances payées
 - article 19.07 Frais de déplacement - Maladie d'un employé ou d'une personne à sa charge
 - article 20.09 – Congé de maternité
 - article 20.10 Congé parental sans solde
 - article 20.13 – Congé de salaire différé
 - article 29 – Mise à pied
 - article 30 – Période de probation
 - article 33 – Régimes d'assurance
 - article 34.04 – Vêtements et vêtements protecteurs
 - article 35 – Évaluation du rendement et dossiers de l'employé
 - article 42 – Subvention pour vêtements protecteurs
 - Annexe C – Taux de salaire pour les apprentis
- (e) En lieu et place des vacances, les employés nommés à court terme recevront un paiement équivalant à 6 % de leur salaire brut normal, à l'exclusion de l'indemnité de localisation.
- (f) Les employés nommés à court terme doivent être avisés au moment de leur embauche de la journée prévue de la fin de leur emploi et ils ont droit à une journée de préavis par écrit de fin d'emploi pour chaque semaine d'emploi continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours de préavis si la cessation d'emploi se produit avant la fin de la période déterminée.
- (g) Dans le cas où l'employé a droit à une prime au bilinguisme, le montant payable est calculé au prorata.
- (h) Les employés nommés à court terme dont la semaine de travail prévue est de trente-sept et demi (37 1/2) heures par semaine doivent travailler 37,5 heures par semaine à raison de 7,5 heures par jour pour être admissibles à du travail en temps supplémentaire conformément à l'article 22. Employé nommé à court terme dont la semaine de travail prévue est de quarante (40) heures par semaine doivent travailler 40 heures par semaine à raison de 8 heures par jour pour être admissibles à du travail en temps supplémentaire conformément à l'article 22.

4. Employés nommés à long terme :

Les modalités et conditions suivantes s'appliqueront à l'emploi des employés nommés à court terme par la Société d'énergie Qulliq.

- (a) L'employeur doit s'assurer qu'une série d'employés nommés à long terme ne sont pas employés pour exécuter les tâches d'une classe particulière d'emploi, ou pour remplacer un poste à temps plein ou pourvoir à un poste vacant.
- (b) Les employés nommés à long terme seront payés au taux de salaire établi par la Convention collective pour la classe d'emploi à laquelle correspond le poste pour lequel ils sont engagés.
- (c) L'indemnité de localisation se calcule au prorata d'un taux horaire en divisant le taux annuel pour la collectivité par les heures normales par année (1 950 ou 2 080) et est payée à la quinzaine.
- (d) Dans le cas où l'employé a droit à une prime au bilinguisme, le montant payable est calculé au prorata.
- (e) Dispositions de l'article 29 – Mise à pied ne s'applique pas. Les employés nommés à long terme doivent être avisés au moment de leur embauche de la journée prévue de la fin de leur emploi et ils ont droit à une journée de préavis par écrit de fin d'emploi pour chaque semaine d'emploi continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours de préavis si la cessation d'emploi se produit avant la fin de la période déterminée.

5. Étudiants employés pour l'été et étudiants coop :

Les étudiants employés pour l'été et les étudiants coop embauchés par l'employeur seront assujettis aux modalités et conditions suivantes.

- (a) Les parties reconnaissent qu'il n'y aura pas de fin d'emploi et de réembauche systématique d'étudiants employés pour l'été et d'étudiants coop afin d'éviter la création d'un emploi à durée indéterminée dans l'unité de négociation. Aucun employé de l'unité de négociation ne doit subir une diminution des heures de travail, du salaire ou des avantages sociaux en raison de travail effectué par des étudiants. En cas de conflit entre ce protocole d'accord et la convention collective, les dispositions de ce protocole d'accord prévaudront.
- (b) Les critères d'admissibilité du Programme d'emplois d'été équitables pour étudiants administré par le gouvernement du Nunavut doivent s'appliquer.
- (c) Les étudiants employés pour l'été ne doivent pas être employés pendant une période de plus de quatre (4) mois consécutifs.
- (d) Les étudiants employés pour l'été et les étudiants coop sont couverts par les dispositions de la convention collective à compter de leur premier jour d'emploi, à l'exception des dispositions suivantes :
 - article 2.01 (c) Service continu
 - articles 14.03 et 14.04 – Congé - généralités
 - article 15 – Vacances payées
 - article 19.07 Frais de déplacement - Maladie d'un employé ou d'une personne à sa charge
 - article 20.01 Congé pour fonctions judiciaires
 - article 20.06

- article 20.09 – Congé de maternité
 - article 20.10 Congé parental sans solde
 - article 20.13 – Congé de salaire différé
 - article 29 – Mise à pied
 - article 30 – Période de probation
 - article 33 – Régimes d'assurance
 - article 34.04 – Vêtements et vêtements protecteurs
 - article 35 – Évaluation du rendement et dossiers de l'employé
 - article 42 – Subvention pour vêtements protecteurs
 - Annexe C – Taux de salaire pour les apprentis
- (e) Les étudiants employés pour l'été et les étudiants coop ont le droit de recevoir leur rémunération à la quinzaine selon le premier échelon de rémunération du poste pour lequel ils sont embauchés.
- (f) L'indemnité de localisation et la prime au bilinguisme se calculent au prorata d'un taux horaire en divisant le taux annuel pour la collectivité par les heures normales par année (1 950 ou 2 080) et est payée à la quinzaine.
- (g) En lieu et place des vacances, les étudiants employés pour l'été et les étudiants coop recevront un paiement équivalant à 6 % de leur salaire brut normal, à l'exclusion de l'indemnité de localisation.
- (h) Les étudiants employés pour l'été et les étudiants coop doivent être avisés au moment de leur embauche de la journée prévue de la fin de leur emploi et ils ont droit à une journée de préavis par écrit de fin d'emploi pour chaque semaine d'emploi continu jusqu'à un maximum de dix (10) jours de préavis si la cessation d'emploi se produit avant la fin de la période déterminée.
- (i) Les étudiants employés pour l'été et les étudiants coop dont la semaine de travail prévue est de trente-sept et demi (37 1/2) heures par semaine doivent travailler 37,5 heures par semaine à raison de 7,5 heures par jour pour être admissibles à du travail en temps supplémentaire conformément à l'article 22. Les étudiants employés pour l'été et les étudiants coop dont la semaine de travail prévue est de quarante (40) heures par semaine doivent travailler 40 heures par semaine à raison de 8 heures par jour pour être admissibles à du travail en temps supplémentaire conformément à l'article 22.

6. Employé indéterminé:

- (a) Les modalités et conditions des employés indéterminés à temps partiel sont régies par l'article 46 de la convention collective.
- (b) Les employés à temps plein sont couverts par toutes les dispositions de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N° 1

COMPAGNON D'APPRENTISSAGE : ALLOCATION DE CHEF D'ÉQUIPE

1. Lorsqu'un compagnon d'apprentissage n'est pas sous une supervision directe et :
 - (a) travaille à l'extérieur de son lieu principal de travail et fait partie d'une équipe de deux compagnons d'apprentissage ou plus; ou
 - (b) travaille dans une équipe de quatre employés ou plus son lieu principal de travail (sans égard au nombre de telles équipes qui travaillent),

L'employeur désignera un des postes de compagnon d'apprentissage comme chef d'équipe.

2. Le chef d'équipe aura droit à une allocation de 2,00 \$ par heure, pour toutes les heures travaillées.
3. Par souci de clarté, il demeure entendu qu'aucune allocation de chef d'équipe n'est payable pour les fonctions relatives à la lecture des compteurs.

LETTRE D'ENTENTE N° 2

DISPOSITIONS RELATIVES AUX CHANGEMENTS À LA LOI SUR LA PENSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (PFPC)

Dans le cas où la Société ne serait plus subordonnée aux dispositions de la *Loi sur la pension de la fonction publique du Canada* (PFPC), de la *Loi sur les prestations de retraite supplémentaire* (LPRS) et de la *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public* (LOIRPS), les dispositions de l'article 5.01 de la convention collective s'appliqueront et la convention collective sera rouverte afin de trouver un substitut approprié.

LETTRE D'ENTENTE N° 3

OBJET : TRANSPORT À DESTINATION ET EN PROVENANCE D'IQALUIT

La Société fournira le transport à destination et en provenance des installations principales d'Iqaluit à tous les employés de l'unité de négociation qui travaillent dans les installations principales d'Iqaluit.

LETTRE D'ENTENTE N° 4

ÉTABLISSEMENT EN LOGEMENT TRANSITOIRE

1. L'employeur accepte de consulter le syndicat au sujet de l'établissement en logement transitoire dans chaque région.
2. L'employeur accepte de poursuivre ses efforts actuels afin d'améliorer l'établissement en logement transitoire dans la mesure où son budget et ses ressources le permettent.
3. Des sous-comités des comités consultatifs paritaires régionaux devront être établis afin de définir des directives relatives à l'entretien ménager des établissements en logement transitoire.

LETTRE D'ENTENTE N° 5

DÉCENTRALISATION SUPPLÉMENTAIRE

1. La Société d'énergie Qulliq n'entend pas décentraliser davantage ou relocaliser davantage les postes de l'entreprise.
2. Nonobstant ce qui précède, l'employeur appliquera les dispositions du Manuel d'information sur la décentralisation (Decentralization Information Handbook), Gouvernement du Nunavut, ministère des Ressources humaines, daté d'octobre 2004.
3. Dans le cas où un Manuel d'information sur la décentralisation révisé ou modifié accorderait des avantages supérieurs, ces nouvelles modalités et conditions s'appliqueront.

LETTRE D'ENTENTE N° 6

EXPLOITATION CONTINUE

L'employeur et le syndicat reconnaissent que si l'employeur adopte un mode d'exploitation continue, l'employeur et le syndicat négocieront un horaire de travail de 12 heures pour assurer ce mode d'exploitation.

LETTRE D'ENTENTE N° 7

RESPECT DU FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'employeur versera une contribution d'un cent par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC et cette contribution sera faite pour toutes les heures travaillées par chaque employé de l'unité de négociation. Les contributions au fonds seront faites sur une base trimestrielle, au milieu du mois suivant immédiatement la fin de chaque trimestre de l'année civile, et ces contributions seront remises au bureau national de l'AFPC. Les contributions au fonds doivent être utilisées strictement aux fins précisées dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

LETTRE D'ENTENTE N° 8

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE

L'employeur a conclu un partenariat dans le cadre d'un programme d'apprentissage avec le ministère de l'Éducation du gouvernement du Nunavut, par le biais d'une entente de *Développement du marché du travail* du gouvernement fédéral. L'entente a pour but :

- de réduire le niveau d'imprévisibilité que comporte la dépendance de la SEQ par rapport à l'embauche de compagnons d'apprentissage de gens de métier provenant de l'extérieur du Nunavut;
- d'accroître de façon proactive la capacité de la SEQ de fournir à son service des opérations une réserve permanente de compagnons d'apprentissage de gens de métier pour lesquels élaborer des plans concrets en milieu de travail et des plans de succession, tout en réduisant au minimum les risques opérationnels causés par des postes vacants pendant de longues périodes.

Les parties reconnaissent que pour sécuriser le financement du fédéral et du gouvernement du Nunavut pour l'actuel programme d'apprentissage (et tout autre programme futur auquel l'employeur pourrait participer), il faut respecter les exigences de ces programmes. Dans la mesure où la convention collective serait incompatible avec les exigences du programme, les dispositions de la convention collective ne seront pas applicables. Sans limiter la portée générale de ce qui précède,

1. Le respect des exigences du programme en matière de déplacement et d'hébergement doit primer sur le respect de la politique des voyages de l'employeur;
2. Pendant le cours de leur emploi à la SEQ, les employés reçoivent leur salaire selon le taux minimum de l'échelle salariale en vigueur à cette période. Pour une plus grande certitude, les apprentis ne reçoivent pas d'augmentations au titre de l'échelle des salaires de base jusqu'à ce qu'ils aient réussi le programme d'apprentissage. Les employés peuvent également recevoir un montant forfaitaire équivalent à cinq pour cent (5 %) de leur salaire et de leurs heures supplémentaires (à compter de la dernière date de versement) de la dernière période de paie précédant l'entrée dans les étapes de formation du programme.
3. À l'obtention du certificat de compétence-compagnon, les employés sont payés selon le niveau 3 de l'échelon de rémunération approprié.
4. Salaires :

Salaire de base (2014)

Salaire :	\$ de l'heure (taux de base x 63 %)
Après 6 mois	\$ de l'heure (taux de base x 68 %)
Réussite de la 1 ^{ère} année du programme	\$ de l'heure (taux de base x 73 %)
Réussite de la 2 ^e année du programme	\$ de l'heure (taux de base x 83 %)
Réussite de la 3 ^e année du programme	\$ de l'heure (taux de base x 93 %)

Salaire de base (2015)

Salaire :	\$ de l'heure (taux de base x 63 %)
Après 6 mois	\$ de l'heure (taux de base x 68 %)
Réussite de la 1 ^{ère} année du programme	\$ de l'heure (taux de base x 73 %)
Réussite de la 2 ^e année du programme	\$ de l'heure (taux de base x 83 %)
Réussite de la 3 ^e année du programme	\$ de l'heure (taux de base x 93 %)

Salaire de base (2016)

Salaire :	\$ de l'heure (taux de base x 63 %)
Après 6 mois	\$ de l'heure (taux de base x 68 %)
Réussite de la 1 ^{ère} année du programme	\$ de l'heure (taux de base x 73 %)
Réussite de la 2 ^e année du programme	\$ de l'heure (taux de base x 83 %)
Réussite de la 3 ^e année du programme	\$ de l'heure (taux de base x 93 %)

5. En vertu de programmes futurs auxquels la SEQ pourrait participer, la Société devra :
1. Fournir aux demandeurs une lettre d'offre stipulant ce qui pourrait être offert aux participants pendant le programme d'apprentissage, et en particulier :
 - le taux de salaire;
 - la disponibilité d'un logement;
 - l'allocation de logement;
 - l'indemnité de relocalisation;
 - les allocations journalières.
 2. Fournir des relevés d'emploi par rapport aux étapes de formation du programme dès que possible suivant l'avis du bureau de la paie, afin d'éviter tout retard dans le traitement des prestations d'assurance-emploi.
 3. Dans le cas où plus d'une possibilité d'apprentissage existe pour un employé, l'employé peut indiquer sa préférence. L'employeur conserve le privilège de décider quelle possibilité sera offerte.

LETTRE D'ENTENTE N° 9

Objet : Réunions syndicales mensuelles de la section locale 007 de la SÉQ

ATTENDU

Que l'employeur et le syndicat se sont rencontrés pour tenter de parvenir à une entente concernant la question des réunions syndicales mensuelles.

PAR CONSÉQUENT :

1. L'employeur et le syndicat conviennent de ce qui suit concernant la disposition relative à la tenue de réunions mensuelles syndicales payées de la section locale 007 à 16 h HNE le dernier vendredi de chaque mois.
2. Les employés doivent être autorisés par leur superviseur pour participer à la réunion. Tous les membres doivent obtenir cette autorisation par courriel.
3. **Préavis de réunions.**
Les avis/changements concernant les réunions seront transmis aux personnes figurant sur la liste de distribution des membres du syndicat ainsi que celles figurant sur les listes de distribution des superviseurs et des gestionnaires.
4. La SÉQ pourra retirer ce privilège en invoquant un motif valable afin de prévenir les abus liés à ces réunions.
5. Les exigences opérationnelles ont préséance sur ces réunions.

Signé à Iqaluit, Nunavut, ce 23^{es} jour de OCTOBRE, 2015.

Pour la Société d'énergie Qulliq



L'honorable Keith Peterson,
Ministre responsable de la
Loi sur la fonction publique et
Société d'énergie Qulliq

Pour le syndicat des employés du Nunavut :



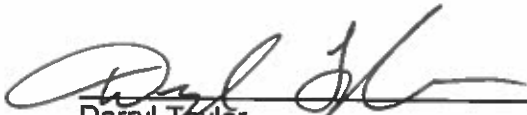
William Fennell
Président, Syndicat des employés du
Nunavut



Angela Visser
Directrice des finances



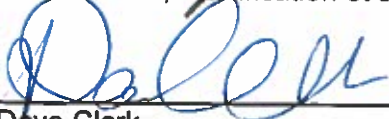
Adam Kilukishak



Darryl Taylor
Gestionnaire, Planification et analyse



Lisa Kirk



Dave Clark,
Directeur des Opérations

Jack Bourassa
Vice-présidente régionale exécutive - Nord
Alliance de la Fonction publique du Cda



Cheryl Ramsay
Directrice, Relations avec les Employés
Gouvernement du Nunavut

Jawara Gairey,
Négociateur, AFPC



Hilary Burns
Consultant en relations avec les employés
Gouvernement du Nunavut

Glenn Tait
Négociateur
Gouvernement du Nunavut