



Dossier : 2122-N0002-3

Le 8 mars 2022

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC TRAVAILLANT POUR LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE CONCLUE

Le 26 février, l'équipe de négociation du SENU/AFPC-Nord a conclu une entente de principe avec le gouvernement du Nunavut. Si l'entente de principe est ratifiée par les membres, la nouvelle convention collective prendra effet à la date de signature, sauf indication contraire, et viendra à échéance le 30 septembre 2024.

Voici les points saillants de l'entente de principe.

Dispositions économiques

- Convention de six ans prévoyant une augmentation composée de 9,31 %
 - 1^{er} octobre 2018 : 0 %
 - 1^{er} octobre 2019 : 1 %
 - 1^{er} octobre 2020 : 1,5 %
 - 1^{er} octobre 2021 : 1,5 %
 - 1^{er} octobre 2022 : 1,5 %
 - 1^{er} octobre 2023 : 3,5 %
 - Paiement rétroactif de toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées employées pendant la durée de la convention
- MONTANT FORFAITAIRE de 3 500 \$ à toutes les personnes salariées embauchées pour une durée indéterminée, une durée déterminée ou à temps partiel (au prorata pour les personnes salariées à temps partiel) à l'effectif dans les 30 jours suivant la ratification par les parties
- Indemnité de vie dans le Nord
 - Augmentations à 19 collectivités le 1^{er} avril 2022 (augmentation moyenne de 13,4 %)
 - MONTANT FORFAITAIRE de 1 500 \$, en plus du montant forfaitaire de 3 500 \$ mentionné ci-dessus, à toutes les personnes salariées embauchées pour une durée indéterminée, une durée déterminée ou à temps partiel (au prorata pour les personnes salariées à temps partiel) dans les six collectivités qui connaissent un gel de l'indemnité de vie dans le Nord pendant la durée de la présente convention (ce qui équivaut à une augmentation moyenne de 6,4 % dans ces collectivités).

Autres points saillants

- Augmentation du plafond annuel pour les prestations d'assurance soins dentaires de 1 200 \$ à 2 000 \$
- Augmentation du plafond annuel pour les consultations de psychologues ou travailleurs sociaux de 1 000 \$ à 2 000 \$
- Nouveau congé pour victimes de violence familiale
 - 5 jours payés
 - 5 jours non payés
- Amélioration des dispositions relatives au congé spécial
 - Peut être utilisé lorsque les membres ont un problème de transport causé par une panne mécanique
 - Augmentation des jours discrétionnaires de congé spécial (passent de 1 à 2 jours payés par année)
- Dispositions élargies sur les congés pour la chasse, la pêche et la récolte
 - Changement de nom pour le congé pour les pratiques culturelles inuites
 - Passage de deux jours non payés à deux jours payés par année
- Amélioration de la formulation des droits de gestion
 - Le GDN accepte désormais l'obligation positive d'exercer les droits de direction de manière juste, raisonnable et équitable
- Amélioration des dispositions relatives à la certification des congés de maladie
 - Le GDN n'exige la certification d'un médecin pour un congé de maladie que s'il y a des motifs raisonnables et démontrés
- Amélioration de la formulation relative aux mesures d'adaptation en milieu de travail
- Nouvelles dispositions relatives au congé parental permettant aux membres de le prolonger ou de le partager
- Amélioration des dispositions relatives à l'évaluation des emplois
- Amélioration du processus et des droits des personnes salariées pour les rencontres disciplinaires
- Amélioration du processus de sélection des arbitres

Les détails complets de tous les changements figurent dans le protocole d'entente ci-joint et dans le libellé d'approbation qui l'accompagne. Veuillez lire soigneusement les renseignements ci-joints avant de voter.

Plusieurs changements ont été apportés à la composition de l'équipe de négociation du SENU/AFPC-Nord au cours de cette ronde longue et ardue. L'équipe de négociation salue l'apport de Noël Collins, de Simon Doiron, de Bill Fennell et de Linda Hunter, qui ont préparé le terrain pour la présente entente de principe.

Les autres membres de l'équipe de négociation :

Ruth Kaluraq

Rick Roberts

Abe Qammaniq

Jason Rochon

Darren Pacione, agent de recherche

John Eustace, négociateur

recommandent à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe.

En toute solidarité,



Lorraine Rousseau

Vice-présidente exécutive régionale de l'AFPC, région du Nord

p. j.

c.c. Jason Rochon, Président, SENU
Yusur Al-Bahrani, agent régional d'action politique et de communication
Section de la négociation
Patricia Harewood, directrice par intérim, Représentation et Services juridiques
Daniel Kinsella, coordonnateur régional
Reine Zamat, superviseure, Administration de l'effectif
Megan Whitworth, adjointe administrative, Administration de l'effectif
Mobilisation nationale, Direction des bureaux régionaux
Kelly Greig, Gestion de l'information des membres
Louise Casselman, agente du Fonds de justice sociale
Laura Avalos, conseillère du Fonds de justice sociale

PROTOCOLE D'ACCORD

entre le

MINISTRE RESPONSABLE DE LA *LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE*
DU NUNAVUT

et le

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU NUNAVUT

L'employeur et le syndicat ont conclu une entente de principe et leurs équipes de négociation respectives conviennent unanimement d'en recommander la ratification à leurs mandants.

L'entente de principe est fondée sur le libellé de la convention collective échu le 30 septembre 2018, lequel est modifié par les nouvelles dispositions négociées antérieurement à la table, ainsi que par les changements énoncés dans le présent protocole d'accord.

Les parties conviennent que les modifications entrent en vigueur à la date de signature de la nouvelle convention collective, à moins qu'une autre date ne soit autrement précisée.

Le 26 février 2022

Pour le syndicat


Jason Pachon

Pour l'employeur


Anna Allen

L. Lam

J.B. St. Onge

Paya Reynolds

D. Nadeau

S. Sirois

Modifier 4.02 comme suit :

Les employés à temps partiel ont droit à tous les avantages prévus à la convention, à l'exception des limitations prévues aux règles d'admissibilité ~~du Régime de soins de santé de la fonction publique~~, du régime de retraite, du régime d'assurance-invalidité **de longue durée** et du régime de soins dentaires.

Modifier 19.02 (2)(11)(b) comme suit :

en raison de problèmes de transport (y compris être coincé sur le terrain) causés par des conditions atmosphériques **ou une panne mécanique**, si l'employé prend tous les moyens raisonnables afin de se présenter au travail;

Modifier 19.05 comme suit :

L'administrateur général, sous réserve des besoins du service et d'un préavis, peut accorder aux employés qui en font la demande un congé spécial payé ~~d'une (1) journée de~~ **deux (2) jours** par exercice financier, qui peut être pris à la discrétion de l'employé.

Modifier 21.08 comme suit :

Congé pour ~~chasse, pêche et récolte~~ **activités traditionnelles inuites**

Sous réserve des besoins du service, un congé ~~non payé~~ maximal de deux (2) jours par année peut être octroyé à un employé, après un très court préavis, aux fins **d'activités traditionnelles inuites, ce qui comprend, sans s'y limiter, la chasse, la pêche et la récolte**. De tels congés ne peuvent être refusés sans raison valable.

Ajouter nouvel alinéa 21.09, qui se lit comme suit :

21.09 – CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

- a) **L'employeur reconnaît que les membres de son personnel peuvent être victimes de violence ou de maltraitance dans leur vie personnelle et que cette situation peut avoir un effet sur leur assiduité et leur rendement au travail.**
- b) **Les employés qui sont victimes de violence familiale ou dont un enfant à leur charge en est victime ont droit à un maximum de cinq (5) jours de congé payé et de cinq (5) jours de congé non payé par exercice financier pour se présenter à des rendez-vous avec des professionnels, participer à des procédures judiciaires ou entreprendre toute autre activité nécessaire à leur santé, leur sécurité et leur sûreté.**

- c) Ces congés peuvent être pris séparément, consécutivement ou une demi-journée à la fois, et les employés doivent en faire la demande dès que raisonnablement possible.
- d) Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus dans la convention collective.
- e) Les congés pour victimes de violence familiale ne peuvent pas être reportés à un autre exercice financier.
- f) Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle, conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de la personne salariée, à moins que la loi ne l'exige.
- g) Comme son nom l'indique, le congé pour victimes de violence familiale est réservé aux *victimes* et n'est donc pas accordé aux employés qui infligent cette violence.

Modifier 37.04 d) comme suit :

Le remboursement annuel maximum (à l'exclusion des soins d'orthodontie) sera augmenté à ~~mille deux cents dollars (1 200 \$)~~ **deux mille dollars (2 000 \$)** par année de calcul des prestations.

Ajouter au protocole :

À compter de la date de ratification, le montant maximum annuel pour les services de psychologie ou de travail social passe à 2 000 \$.

Modifier 40.13 comme suit :

- a) Cette indemnité sera remboursée au moyen de retenues salariales effectuées toutes les deux semaines. Le nombre de retenues ne peut excéder la plus courte des périodes suivantes, soit la durée de l'emploi auprès de l'employeur ou douze (12) mois.
- b) **L'employé embauché pour une durée indéterminée ne peut avoir qu'une seule indemnité à la fois pour les vivres et le transport. L'employé qui a déjà reçu une indemnité et qui est nouvellement recruté ou muté pour la première fois dans l'une des localités énumérées au paragraphe 40.12 n'a pas droit à une nouvelle indemnité avant que celle déjà consentie ne soit pleinement remboursée conformément à l'alinéa a) ci-dessus.**

Modifier 44.15 comme suit :

Au cours des quatre (4) premières années ou des quatre premières années et demie (4 ½) du régime, l'employeur doit verser à l'employé les avantages sociaux comme s'il recevait 100 % de son salaire. Pour ce qui est des primes et des avantages pendant la période de congés, les règles du congé non payé s'appliqueront. Tous les avantages sociaux sont interrompus à l'exception du régime de santé de la fonction publique, du régime de retraite, des prestations supplémentaires de décès, de l'assurance-invalidité de longue durée et du régime de soins dentaires. Les primes pour ces divers régimes doivent être payées par l'employé. Des ententes peuvent être prises afin que des retenues soient effectuées pour certains de ces avantages sociaux.

Modifier 51.01 comme suit :

L'employeur peut embaucher des employés occasionnels pour une période maximale de quatre (4) mois d'emploi continu, et ce, dans toutes les divisions et tous les ministères du gouvernement.

Lorsque l'employeur prévoit que l'emploi temporaire sera de plus de quatre (4) mois, l'employé doit être embauché en vertu d'un contrat à durée déterminée et a droit à l'ensemble des dispositions de la convention collective à partir du premier jour de son emploi. **Ce droit est toutefois limité par les critères d'admissibilité au régime d'assurance-santé, au régime de retraite, au régime d'assurance-invalidité de longue durée et au régime de soins dentaires.**

Modifier 56.01 comme suit :

Le présent protocole d'accord est en vigueur du 1er octobre 2018 au 30 septembre 2024.

Les grilles de salaire qui figurent à l'annexe B entrent en vigueur aux dates indiquées dans cette annexe.

Toutes les autres dispositions du présent protocole d'accord entrent en vigueur à la date de sa signature, le XXX, à moins qu'une autre date ne soit expressément indiquée.

Remplacer le protocole d'accord (9) par ce qui suit :

1. Depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de 2014-2018, le syndicat et l'employeur ont mandaté le Conference Board du Canada pour réviser l'indemnité de vie dans le Nord. Le Conference Board a publié son rapport en juillet 2018.
2. Depuis, plusieurs modifications pourraient avoir une incidence sur l'indemnité.
3. Par conséquent, dans les soixante (60) jours suivant la ratification de la présente convention collective, le syndicat et l'employeur demanderont au Conference Board de mettre à jour son rapport.
4. L'employeur et le syndicat feront part de leurs commentaires et suggestions au Conference Board.
5. Le Conference Board remettra la version à jour de son rapport à une date qui convient au syndicat et à l'employeur. Les coûts liés à la mise à jour du rapport seront partagés également entre les deux parties et ces dernières étudieront la possibilité d'intégrer les recommandations du rapport à la convention collective entre le syndicat et le gouvernement à compter du 1er octobre 2024.

Groupe 5

Modifier la disposition 1 comme suit :

Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux travailleurs de la santé employés dans un hôpital ou un établissement de santé et au personnel infirmier en milieu correctionnel. Les dispositions relatives aux thérapeutes dentaires ~~et aux travailleurs des services sociaux communautaires~~ ne s'appliquent que conformément à **la disposition 21**. Si une disposition propre au groupe 5 est incompatible avec une autre disposition de la convention collective, c'est cette première qui prévaut.

Modifier la disposition 4 comme suit :

L'employé qui doit travailler la plupart du temps en dehors des heures de 8 h à 17 h ou un employé travaillant comme ~~travailleur des services sociaux communautaires~~, infirmier en santé communautaire ou technicien d'hôpital et qui doit habituellement être en disponibilité au moins dix (10) jours par mois peut utiliser **chaque année** jusqu'à un maximum de quatre (4) jours de congé spécial à sa discrétion en donnant un préavis suffisant à son superviseur.

Modifier la disposition 8 comme suit :

Les personnes suivantes qui souhaitent remettre leur démission d'un hôpital ou d'un centre de santé communautaire doivent donner un préavis écrit de vingt-huit (28) jours excluant les congés payés auxquels ils pourraient avoir droit : infirmier diplômé, infirmier autorisé, infirmier auxiliaire, technicien en salle de stérilisation centrale, ~~travailleur des services~~

~~sociaux communautaires~~, technicien en radiologie, technicien en pharmacie, inhalothérapeute, ergothérapeute et physiothérapeute.

Modifier la disposition 19 comme suit :

Tous les professionnels de la santé (à l'exclusion du personnel de soutien administratif et du personnel d'entretien ménager) seront crédités d'un échelon de salaire pour chaque période antérieure de deux (2) années **complètes** d'expérience dans leur domaine respectif jusqu'à un maximum de six (6) échelons.

Supprimer la disposition 22

Groupe 6

Ajouter un nouveau paragraphe 7 :

1. **L'employeur établira un calendrier de formation et/ou de perfectionnement professionnel pour les assistants de soutien aux élèves.**

Ajouter nouveau Groupe 8

GROUPE 8 : TRAVAILLEURS DES SERVICES SOCIAUX COMMUNAUTAIRES

1. **Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux travailleurs des services sociaux communautaires, aux spécialistes de l'éducation des adultes, aux coordonnateurs du placement familial et aux superviseurs des services à la famille. Si une disposition propre au groupe 8 est incompatible avec une autre disposition de la convention collective, c'est cette première qui prévaut.**
2. **Congé discrétionnaire**
L'employé qui doit habituellement être en disponibilité au moins dix (10) jours par mois peut utiliser chaque année quatre (4) jours de congé spécial à sa discrétion, en donnant un préavis suffisant à son superviseur.
3. **Avis de démission**
L'employé qui démissionne de son poste doit donner un avis écrit de vingt-huit (28) jours civils, excluant tout congé annuel payé auquel il pourrait avoir droit.
4. **Indemnité pour expérience antérieure**
Tous les employés seront crédités d'un échelon de salaire pour chaque période antérieure de deux (2) ans d'expérience dans leur domaine respectif jusqu'à un maximum de six (6) échelons.

Les dates d'expiration des protocoles d'entente 6, 12 et 14 seront modifiées pour coïncider avec la date d'expiration de la nouvelle convention collective.

Toutes les revendications du syndicat et les propositions de l'employeur actuellement en suspens seront retirées.

Le syndicat retirera la plainte pour négociation de mauvaise foi qu'il a déposée devant la Cour de justice du Nunavut.

Article 39.02

À compter du 1^{er} avril 2022, l'indemnité de vie dans le Nord correspondra au plus élevé des deux taux suivants : celui du Conference Board du Canada, ajusté pour inclure 1,75 fois le taux négocié pour les billets d'avion pour toutes les localités, ou le taux actuel d'indemnité de vie dans le Nord.

Localité	Indemnité (\$)
Arviat	22 178
Baker Lake	24 281
Chesterfield Inlet	23 516
Coral Harbour	24 747
Rankin Inlet	18 517
Naujaat	24 317
Whale Cove	21 564
Artic Bay	29 922
Kinngait	24 192
Clyde River	28 169
Grise Fiord	43 588
Sanirajak	25 453
Igloolik	26 437
Iqaluit	16 008
Kimmirut	23 047
Panqirtung	24 054
Pond Inlet	28 577
Qikiqtarjuaq	25 143
Resolute Bay	33 043
Sanikiluaq	23 673
Cambridge Bay	20 891
Gjoa Haven	26 345
Kugaaruk	27 465
Kugluktuk	22 042
Taloyoak	30 424

Modifier l'annexe B comme suit :

- **Augmentation de 0 % en vigueur le 1^{er} octobre 2018**
- **Augmentation de 1 % en vigueur le 1^{er} octobre 2019**
- **Augmentation de 1,5 % en vigueur le 1^{er} octobre 2020**
- **Augmentation de 1,5 % en vigueur le 1^{er} octobre 2021**
- **Augmentation de 1,5 % en vigueur le 1^{er} octobre 2022**
- **Augmentation de 3,5 % en vigueur le 1^{er} octobre 2023**

La rétroactivité s'appliquera à toutes les heures effectuées par tous les employés qui étaient en fonction pendant la période visée par la convention collective.

Un montant forfaitaire de 3 500 \$ est versé à tous les employés embauchés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée et à tous les employés occasionnels (au prorata pour les employés à temps partiel) qui étaient en fonction lorsque la convention collective a été ratifiée.

L'employeur a trente (30) jours à compter de la ratification de la convention collective par les parties pour effectuer le paiement forfaitaire.

Dans les localités où les taux d'indemnité de vie dans le Nord ont été gelés, un montant forfaitaire additionnel de 1 500 \$ est versé à tous les employés embauchés pour une période indéterminée ou pour une période déterminée et à tous les employés occasionnels (au prorata pour les employés à temps partiel) qui étaient en fonction lorsque la convention collective a été ratifiée. L'employeur a trente (30) jours à compter de la ratification de la convention collective par les parties pour effectuer le paiement forfaitaire.

Ces paiements s'ajoutent à tout autre montant forfaitaire auquel l'employé pourrait avoir droit.

**MODIFICATIONS CONVENUES PAR LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU NUNAVUT**

Le 16 janvier 2019

Modifier les pronoms dans l'ensemble de la convention et les remplacer par un langage neutre

21.02(b) replace "attends" with "attending"

Article 46 – modifier le titre comme suit : **HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION**

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT

GOUVERNEMENT DU NUNAVUT



**MODIFICATIONS CONVENUES PAR LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU NUNAVUT
Le 17 janvier 2019**

7.01 – Modifier comme suit :

Sous réserve des limites précisées dans le texte, la présente convention ne restreint aucunement les pouvoirs des personnes chargées de responsabilités de direction au sein de la fonction publique. **L'employeur exerce ses fonctions de gestion de façon juste, raisonnable et équitable et conformément aux dispositions de la présente convention collective.**

20.04 – Modifier comme suit :

~~Un certificat médical émis par un médecin certifiant que la personne salariée n'était pas en mesure d'exécuter ses fonctions pour raison de maladie doit être fourni dans les cas suivants :~~

- ~~(a) pour les congés de maladie de plus de trois jours;~~
- ~~(b) pour toute journée de congé de maladie additionnelle lorsqu'au cours de l'exercice financier, la personne salariée a déjà utilisé neuf (9) journées de congé de maladie sur la seule foi de déclarations qu'elle a signées.~~

L'employeur n'exige une dérogation aux exigences de l'article 20.03, sous la forme d'un certificat d'un médecin qualifié, que s'il existe un motif raisonnable de le faire.

20.09 c)(ii) – Modifier comme suit :

Lorsque la personne salariée ou sa personne à charge, selon le cas, est accompagnée par une personne autre qu'un membre du personnel médical ou une personne désignée par le ministère de la Santé ~~et des services sociaux~~ du gouvernement du Nunavut, l'accompagnateur doit être le conjoint, l'un des parents ou une autre personne choisie par la personne salariée.

24.02 a)(ii) – Modifier comme suit :

Les personnes salariées qui résident dans des collectivités où se trouve une institution bancaire, seront payées par virement automatique auprès de la banque de leur choix au Nunavut ou ailleurs au Canada.

Les personnes salariées qui reçoivent leur paye au moyen d'un virement automatique recevront leur talon de paye dans une enveloppe scellée **ou, si la personne salariée le souhaite, par voie électronique.**

34.04 – Modifier comme suit :

Lorsqu'une personne salariée est d'avis que son poste a été classifié de manière inappropriée, elle peut en appeler de la décision auprès de l'administrateur général de son ministère. L'administrateur général doit transmettre la demande d'appel au ~~ministère des Finances~~ **ministère responsable de la *Public Service Act*** afin qu'il soit tranché par le comité d'appel de la classification des emplois.

35.08 a) – Modifier comme suit :

Le syndicat a le droit de tenir des consultations avec la division des relations avec les personnes salariées ~~du ministère des Finances~~ **du ministère responsable de la *Public Service Act***, au sujet d'un grief à chaque étape ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des différends.

40.15 f) – Modifier comme suit :

Si le poids maximum alloué pour le transport des effets personnels n'est pas entièrement utilisé au moment de la relocalisation, le résidu du poids autorisé ne peut être réclamé à une date ultérieure, sauf dans les cas où une partie des effets personnels n'a pu, en raison de problèmes de transport, être transportée en même temps que les autres effets personnels. Dans ces cas, il est possible d'expédier les effets personnels en plus d'un envoi sous réserve de l'obtention d'une autorisation préalable émise par l'administrateur général ~~des Finances~~ **du ministère responsable de la *Public Service Act***, ou son représentant désigné.

54.02 – Modifier comme suit :

Le président du syndicat (ou son représentant désigné ou sa représentante désignée) et jusqu'à deux (2) autres représentants syndicaux ou représentantes syndicales et le ou la sous-ministre ~~des Finances~~ **du ministère responsable de la *Public Service Act*** (ou son gestionnaire désigné); ~~le sous-ministre adjoint-délégué ou la sous-ministre adjointe-déléguée du gouvernement du Nunavut~~ et un autre représentant ou une autre représentante du gouvernement du Nunavut conviennent de se réunir chaque trimestre ou plus souvent si besoin est dans des circonstances exceptionnelles. D'un commun accord, d'autres personnes peuvent être invitées à assister à la réunion pour aider à la résolution de questions particulières.

54.03 – Modifier comme suit :

Une réunion du CCPS ne sera officielle que si au moins deux (2) représentants ou représentantes de chaque partie y assistent, y compris le président du syndicat et le ou la sous-ministre ~~des Finances~~ **du ministère responsable de la *Public Service Act***, ou ses représentants désignés ou représentantes désignées.

46.06 – Nouveau

L'employeur et le syndicat reconnaissent que les mesures d'adaptation en milieu de travail permettent aux personnes salariées ayant une lésion, une maladie ou une incapacité d'être des membres productifs de la fonction publique à leur propre avantage et à celui de l'employeur, et s'engagent à remplir leur obligation d'adaptation aux besoins des personnes salariées ayant une incapacité, conformément à la *Loi sur les droits de la personne* du Nunavut. Il incombe à l'employeur, à la personne salariée nécessitant une adaptation et, si la personne salariée en fait la demande, au syndicat, de travailler ensemble pour convenir d'une adaptation raisonnable.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT



GOUVERNEMENT DU NUNAVUT



**MODIFICATIONS CONVENUES PAR LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT ET
LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU NUNAVUT**

Le 19 février 2019

23.07 – Modifier comme suit :

Les personnes salariées soumettront leurs demandes de paiement d'heures supplémentaires dans les quatre (4) périodes de paie suivant la période de paie au cours de laquelle les heures supplémentaires ont été effectuées. Les personnes salariées ne se verront pas refuser les demandes approuvées de paiement d'heures supplémentaires qui sont soumises après ces quatre (4) périodes de paie.

27.03 – Modifier comme suit :

Les personnes salariées soumettront leurs demandes de paiement de primes de poste dans les ~~deux (2)~~ quatre (4) périodes de paie au cours de laquelle les heures au titre de la prime de poste ont été travaillées. Les personnes salariées ne se verront pas refuser les demandes approuvées de paiement de primes de poste qui sont soumises après ces quatre (4) périodes de paie.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT



Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'J.R. CSF'.

GOUVERNEMENT DU NUNAVUT



Handwritten signature in blue ink, appearing to be 'S.O. Sant'.

MODIFICATIONS CONVENUES PAR LES PARTIES

LE 20 FÉVRIER 2019

21.04 a) – Modifier comme suit :

(a) (i) Une personne salariée enceinte doit aviser son employeur par écrit au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Sous réserve des dispositions du sous-alinéa (ii), la personne salariée se voit accorder, **douze (12)** semaines avant la date prévue de l'accouchement, un congé non payé se terminant au plus tard **dix-sept (17)** semaines après la date de l'accouchement. La personne salariée peut s'adresser à la Division de la rémunération et des avantages sociaux du ministère des Finances afin d'obtenir, dans la semaine suivant sa demande, de l'information claire et précise concernant les avantages et modalités des congés de maternité.

(ii) L'employeur peut :

- a. sur demande écrite de la personne salariée, reporter le début du congé de maternité non payé ou en fixer la fin avant l'achèvement des **dix-sept (17)** semaines suivant la date de l'accouchement;
- b. permettre à la personne salariée de commencer son congé de maternité non payé plus de **douze (12)** semaines avant la date prévue de la fin de sa grossesse;
- c. lorsqu'un congé de maternité non payé est demandé, exiger de la personne salariée un certificat médical attestant son état de grossesse.

(iii) Le congé accordé en vertu du présent article doit être pris en considération pour le calcul de la durée « d'emploi continu » ou de « service continu ».

21.04c) (i) – Modifier comme suit :

(i) pendant **la première semaine, une indemnité** égale à 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée. Pour une période additionnelle maximale de **seize (16)** semaines, une indemnité de congé de maternité égale à la différence entre le montant hebdomadaire de la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit et 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée.

21.06 a) – Modifier comme suit :

La personne salariée qui est ou sera effectivement chargée des soins et de la garde de **son** nouveau-né ou qui engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit sur demande à un congé parental non payé pour **une des périodes suivantes** :

- (i) une seule période ne dépassant pas **trente-cinq (35)** semaines consécutives. Ce congé non payé doit être pris au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines qui commence le jour suivant la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines qui commence le jour où l'enfant lui est confié;
- (ii) **une seule période ne dépassant pas soixante et une (61) semaines consécutives si la personne salariée a le droit de recevoir, et a choisi de recevoir, les prestations parentales prolongées offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada. Ce congé non payé doit être pris au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines qui commence le jour suivant la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines qui commence le jour où l'enfant lui est confié.**

21.06 g) – Modifier comme suit :

(g) **Pour la** période du congé parental non payé pris par une personne salariée qui n'a pas pris de congé de maternité non payé ou encore qui a pris un congé de maternité non payé sans toutefois bénéficier d'une indemnité de congé de maternité, le paiement de l'indemnité de congé parental est égal à **l'un des pourcentages suivants** :

- (i) 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée pour la première **semaine** et, pour une période supplémentaire de **treize (13)** semaines, une indemnité égale à la différence entre le montant hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a droit de recevoir et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire **si la personne salariée a le droit de recevoir, et a choisi de recevoir, les prestations parentales standard offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada;**
- (ii) **71 % du taux de rémunération hebdomadaire de la personne salariée pour la première semaine et, pour une période supplémentaire de seize (16) semaines, une indemnité égale à la différence entre le montant hebdomadaire des prestations**

parentales de l'assurance-emploi qu'elle a droit de recevoir et 71 % de son taux de rémunération hebdomadaire si la personne salariée a le droit de recevoir, et a choisi de recevoir, les prestations parentales prolongées offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada;

21.06 h) – Modifier comme suit :

- (h) **Pour la** période du congé parental non payé pris par une personne salariée qui a pris un congé de maternité non payé et a bénéficié d'une indemnité de congé de maternité, le paiement de l'indemnité de congé parental est égal à **l'un des pourcentages suivants** :
- (i) la différence entre le montant hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a droit de recevoir et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire pour une période de quatorze (14) semaines **si la personne salariée a le droit de recevoir, et a choisi de recevoir, les prestations parentales standard offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada;**
 - (ii) la différence entre le montant hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'elle a droit de recevoir et 71 % de son taux de rémunération hebdomadaire pour une période de dix-sept (17) semaines si la personne salariée a le droit de recevoir, et a choisi de recevoir, les prestations parentales prolongées offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada.

21.06 l) – Modifier comme suit :

Pour un couple de personnes salariées, dont les deux membres sont employés par l'employeur, la période combinée de congé de maternité et de congé parental partagé non payé est l'une des suivantes :

- (i) **une période, combinée avec le congé de maternité, ne dépassant pas un total de cinquante-deux (52) semaines;**
- (ii) **une période, combinée avec le congé de maternité, ne dépassant pas un total de soixante-dix-huit (78) semaines si la personne salariée a le droit de recevoir, et a choisi de recevoir, les prestations parentales prolongées offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada.**

21.06 m) – Modifier comme suit :

Lorsqu'un congé parental non payé est pris par une personne salariée en conjonction avec un congé de maternité, ce congé doit être pris immédiatement après la fin du congé de maternité. **La période combinée de congé de maternité et de congé parental partagé non payé est l'une des suivantes :**

- (i) **une période ne dépassant pas un total de cinquante-deux (52) semaines;**
- (ii) **une période ne dépassant pas un total de soixante-dix-huit (78) semaines si la personne salariée a le droit de recevoir, et a choisi de recevoir, les prestations parentales prolongées offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada.**

21.06 n) – Modifier comme suit :

Lorsqu'un congé parental est pris par un couple dont les deux membres travaillent pour l'employeur, **le paiement de l'indemnité de congé parental pour les deux personnes salariées ensemble et les périodes de congé parental pour les deux personnes salariées ensemble correspondront à ce qui suit :**

- (i) **des indemnités de congé parental ne dépassant pas un total de quatorze (14) semaines, et un congé parental non payé ne dépassant pas un total de trente-cinq (35) semaines si le couple a le droit de recevoir, et a choisi de recevoir, des prestations parentales standard offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada;**
- (ii) **des indemnités de congé parental ne dépassant pas un total de dix-sept (17) semaines, et un congé parental non payé ne dépassant pas un total de soixante et une (61) semaines pour les deux personnes salariées si le couple a le droit de recevoir, et a choisi de recevoir, des prestations parentales prolongées offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada;**

Ajouter l'alinéa 21.06 o)



- (o) **Une fois qu'une personne salariée a choisi les prestations de congé parental standard ou les prestations de congé parental prolongées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* du Canada, ce choix ne peut être révoqué ou modifié. Dans le cas d'un couple, les deux**

**personnes salariées doivent choisir la même option en vertu de la
Loi sur l'assurance-emploi du Canada.**

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT




GOUVERNEMENT DU NUNAVUT

**GOUVERNEMENT DU NUNAVUT – SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT**

**MODIFICATIONS CONVENUES PAR LES PARTIES
20 février 2019**

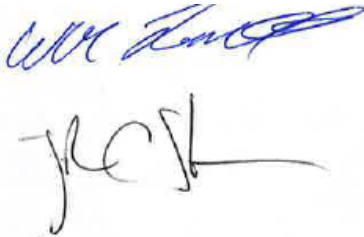
24.04 – Modifier comme suit :

Lorsqu'une personne salariée embauchée pour une durée indéterminée ou une durée déterminée est tenue par l'employeur d'exécuter à titre intérimaire les fonctions rattachées à un poste syndiqué de niveau de classification supérieur, elle touche pendant la période d'intérim une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle elle commence à remplir ces fonctions d'intérim comme si elle avait été nommée à ce niveau supérieur. L'employeur doit fournir préalablement une demande écrite à la personne salariée lui demandant d'exécuter à titre intérimaire les fonctions rattachées à un poste d'un niveau de classification supérieur.

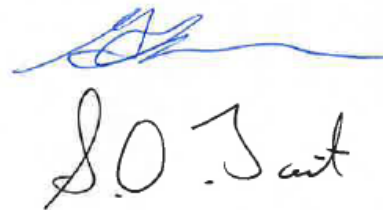
Lorsqu'une **personne salariée à temps partiel ou embauchée pour une période indéterminée** est tenue par l'employeur d'effectuer à titre intérimaire les fonctions rattachées à un poste de niveau supérieur non syndiqué, elle est avisée de façon claire qu'elle sera traitée comme une personne salariée exemptée soumise au Guide des employés exemptés et du personnel de gestion. L'employeur fournira à la personne salariée tous les détails relatifs à son salaire et aux avantages auxquels elle a droit durant l'intérim.

Ni les personnes salariées à temps partiel ni les personnes salariées de relève n'exécutent par intérim les fonctions rattachées à un poste syndiqué de niveau de classification supérieur ou à un poste d'une unité de négociation non syndiquée.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT



GOUVERNEMENT DU NUNAVUT



**MODIFICATIONS CONVENUES PAR LES PARTIES
20 FÉVRIER 2019**

Article 34 – Modifier comme suit :

- 34.01** Les parties conviennent que les barèmes d'évaluation Hy et les postes repères prévus au manuel de classement des emplois seront utilisés afin d'évaluer les postes occupés par les personnes salariées.
- 34.02** Si au cours de la durée de la présente convention collective un système révisé ou un nouveau système de classification des emplois est mis en place par l'employeur, ce dernier doit avant de pouvoir mettre en place ce système révisé ou nouveau, négocier avec le syndicat les taux de rémunération et les règles ayant un impact sur la rémunération des personnes salariées pour les emplois faisant l'objet d'une nouvelle classification. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre dans un délai de soixante (60) jours calculé à partir de la date à laquelle l'employeur a présenté au syndicat les nouvelles normes ou les normes révisées de classification d'emploi, l'employeur peut appliquer les nouveaux taux de rémunération et le syndicat peut référer la question à l'arbitrage. La décision de l'arbitre s'appliquera de manière rétroactive à la date d'entrée en vigueur des nouveaux taux de rémunération.
- 34.03** Si l'employeur crée un nouveau poste, il doit informer le syndicat dans les 20 jours de la classification et du taux de rémunération associés au poste.
- 34.04** Sur demande, une personne salariée a le droit de recevoir un exposé complet et à jour de ses fonctions et responsabilités ainsi que de la classification de son poste et de la cotation numérique des divers facteurs de l'emploi.
- 34.05** Une personne salariée qui croit que son poste a été classifié de manière inappropriée peut appeler de la décision aux termes du paragraphe 34.06. La personne salariée devrait tout d'abord discuter de cette classification avec son superviseur ou un représentant de l'employeur qui connaît bien le système de classification des emplois avant de porter la décision en appel.
- 34.06** Un appel d'une décision relative à une classification doit être déposé auprès de l'administrateur général du ministère de la personne salariée. Dans les dix (10) jours suivant la réception de l'appel, l'administrateur

général doit transmettre la demande d'appel au ministère **responsable de la *Public Service Act*, qui communiquera avec le syndicat dans les vingt et un (21) jours pour engager la nomination** d'un comité d'appel de la classification des emplois.

34.07


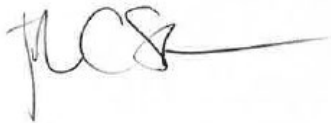
- (a) Le comité d'appel de la classification des emplois est composé d'une ou de plusieurs personnes choisies par l'employeur et par le syndicat. Chacune de ces personnes doit connaître les méthodes de classification des emplois ainsi que le programme qui s'applique au Nunavut. Chaque appel est présidé par une seule personne.
- (b) **Le syndicat et l'employeur peuvent convenir mutuellement de remercier un président du comité d'appel de la classification des emplois moyennant un préavis écrit de trente (30) jours.**
- (c) Si l'employeur et le syndicat ne parviennent pas à choisir un nouveau président du comité, la question **du choix d'un président du comité** peut être soumise à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties selon les dispositions prévues à l'article 35 de la convention.
- (d) Le comité d'appel de la classification des emplois **se réunit dans les soixante (60) jours ouvrables de la nomination, ou toute période plus longue convenue par les parties. Le comité** peut siéger à Iqaluit **ou à un autre endroit au Nunavut jugé pertinent par** le comité tenant compte des circonstances de l'appel.
- (e) La personne salariée et l'employeur doivent être représentés par un seul représentant ou une seule représentante chacun devant le comité d'appel de la classification des emplois. Le comité d'appel doit donner à la personne salariée et à l'employeur l'occasion d'être entendus et d'expliquer les motifs de l'appel.
- (f) Le comité d'appel de la classification des emplois doit **rendre une décision sur la classification appropriée du poste faisant l'objet de l'appel dans les trente (30) jours suivant la conclusion de l'audience. Le comité fournira les motifs écrits de la décision.**
- (g) **Le comité d'appel de la classification des emplois n'a pas la compétence pour modifier le système de classification des emplois**
- (h) La décision du comité d'appel de la classification des emplois lie l'employeur, le syndicat et la personne salariée jusqu'à ce qu'un **changement important aux tâches et aux responsabilités du poste ait été apporté.**

34.08 Le syndicat et l'employeur doivent payer à parts égales la rémunération et les dépenses du ou des membres du comité d'appel de la classification des emplois.

34.09 Une personne salariée peut se désister de son appel en tout temps au cours du processus décrit au présent article.

34.10 Tous les délais peuvent être prolongés d'un commun accord.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU GOUVERNEMENT DU NUNAVUT
NUNAVUT



**GOVERNEMENT DU NUNAVUT – SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT**

MODIFICATIONS CONVENUES PAR LES PARTIES

20 février 2019

Article 35.08 – Modifier comme suit :

35.08 b) Lorsqu'une personne salariée 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'une personne salariée, la personne salariée doit recevoir un préavis, **par écrit**, d'au moins vingt-quatre (24) heures de la rencontre. **La personne salariée recevra un aperçu des circonstances donnant lieu à la rencontre et de son droit d'avoir un représentant ou une représentante du syndicat à la rencontre. La personne salariée sera informée qu'elle aura l'occasion de répondre à toutes les questions abordées lors de la rencontre.**

À la demande de l'employé, la rencontre peut être reportée pour un maximum de trois (3) jours ouvrables.

Article 35.22 – Modifier comme suit :

35.22 a) Les parties conviennent que l'arbitrage prévu au paragraphe 35.21 doit se dérouler devant un arbitre seul, choisi par les représentants des deux parties. ~~sur la liste principale des arbitres ou sur la liste des arbitres suppléants :~~

(i) Arbitres principaux
Richard Brown
Paula Knopf
William Kaplan
Barry Stephens

(ii) Arbitres suppléants
Lyle Kanee
Julie Durette

b) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra, dans un délai de 30 jours, **après que l'une ou l'autre des parties aura déclaré une impasse dans le processus de nomination**, demander à la Cour de justice du Nunavut de nommer un arbitre ~~en~~ suivant **la procédure suivante :**

- (i) les parties échangeront des listes, chacune comprenant trois arbitres qui n'ont pas été précédemment rejetés par l'autre partie et qui sont libres dans les six (6) mois;
- (ii) chaque partie aura droit de veto concernant un (1) nom apparaissant sur la liste de l'autre partie;
- (iii) la Cour de justice du Nunavut choisira ensuite un arbitre unique parmi les arbitres restants sur les deux listes.

~~(i) (i) sur la liste principale des arbitres prévue à l'alinéa 35.22a)(i);~~

~~(ii) dans le cas où il n'y a pas d'arbitres sur la liste principale, les parties soumettront chacun une liste comportant deux noms d'arbitre choisis sur la liste des arbitres suppléants (35.22a)(ii)). Chaque partie aura le droit de veto concernant un nom apparaissant sur la liste de l'autre partie. Le choix de l'arbitre sera alors effectué par la Cour de justice du Nunavut à partir des noms restant sur les listes.~~


~~(iii) Lorsqu'un arbitre dont le nom est inscrit sur la liste des arbitres suppléants prévue à l'alinéa (35.22a)(ii)) est utilisé pour quatre (4) arbitrages sans qu'il n'y ait d'objection de la part du syndicat ou de l'employeur, le nom de cet arbitre est alors inscrit sur la liste principale des arbitres prévue à l'alinéa (35.22a)(i)).~~


~~c) (i) L'une ou l'autre des parties peut demander le retrait du nom d'un arbitre de l'une ou l'autre des listes en donnant un avis à cet effet à l'autre partie.~~

~~(ii) Un arbitre peut être inscrit sur la liste principale des arbitres ou sur la liste des arbitres suppléants uniquement d'un commun accord entre les parties.~~

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT

GOUVERNEMENT DU NUNAVUT


J. East


J. East

MODIFICATIONS CONVENUES PAR LES PARTIES

20 FÉVRIER 2019

Article 49 – Ajouter le paragraphe 49.03

Si une personne salariée nommée pour une période indéterminée demande un partage d'emploi, l'employeur peut faire de la publicité pour trouver une autre personne salariée nommée pour une période indéterminée qui participera à un partage d'emploi en vertu du paragraphe 49.02.

Groupe 5, article 10, Exigences médicales et avantages – Modifier comme suit :

À titre de condition d'emploi dans un hôpital ou un centre de santé, toutes les personnes salariées doivent subir un examen médical et recevoir tous les vaccins, inoculations, et autres immunisations exigées par la *Loi sur l'assurance-hospitalisation et l'administration des services de santé et des services sociaux* et son **Règlement**.

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT



GOUVERNEMENT DU NUNAVUT

