

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DU
NUNAVUT

ET

LE MINISTRE RESPONSABLE
DE LA LOI SUR LA FONCTION PUBLIQUE

DATE D'ÉCHÉANCE :

30 septembre 2024

TABLE DES MATIÈRES NUMÉRIQUE

Article	Sujet	Page
1	Objet de la convention	2
2	Interprétation et définitions	2
3	Reconnaissance	6
4	Champ d'application	6
5	Sureté de l'État	6
6	Grèves et lockouts	7
7	Responsabilités de la direction	7
8	Restriction concernant les emplois secondaires	7
9	Accès du syndicat aux lieux de travail, babillards et autres installations de l'employeur	8
10	Nomination de représentants	9
11	Congé pour vaquer aux affaires du syndicat	9
12	Précompte des cotisations et information	11
13	Information	12
14	Accès à internet et confidentialité des communications numériques	12
15	Jours fériés payés	13
16	Obligations religieuses	14
17	Congés : généralités	15
18	Congés annuels	16
19	Crédits de congés spéciaux	19
20	Congés de maladie	21
21	Autres types de congés	23
22	Durée du travail	31
23	Heures supplémentaires	34
24	Rémunération	35
25	Indemnité de présence	39
26	Indemnité de rappel au travail	40
27	Prime de poste	40
28	Prime de période d'attente	41
29	Changements technologiques	42
30	Indemnité de départ	42
31	Mise en disponibilité	46
32	Exposé des fonctions	47

Article	Sujet	Page
33	Évaluation du rendement et dossier de l'employé	47
34	Classification des emplois	48
35	Règlement des différends	49
36	Sous-traitance	53
37	Pension de retraite et avantages sociaux	53
38	Santé et sécurité	54
39	Indemnité de vie dans le Nord	58
40	Réinstallation	60
41	Déplacements en service commandé	71
42	Uniformes et vêtements protecteurs	77
43	Congé d'études et de perfectionnement professionnel	78
44	Régime de congé avec salaire différé	79
45	Responsabilité civile	81
46	Harcèlement et discrimination	82
47	Démission	83
48	Violence en milieu de travail	83
49	Partage d'emploi	83
50	Titre professionnel	84
51	Emplois occasionnels	84
52	Emplois de relève	87
53	Employés embauchés pour une durée déterminée	87
54	Consultations mixtes	88
55	Réouverture de la convention et discussions entre les parties	88
56	Durée et renouvellement	88

Protocoles et lettres d'entente		Page
Protocole d'accord	(1) (Assurance collective)	90
Protocole d'accord	(2) (Reconnaissance du service antérieur)	93
Protocole d'accord	(3) (Inuit Qaujimajatuqangit)	94
Protocole d'accord	(4) (Programme de partage d'emploi)	95
Protocole d'accord	(5) (Options d'aide à la réinstallation)	98
Protocole d'accord	(6) (Prévention de la violence)	99
Protocole d'accord	(7) (Formation sur le harcèlement en milieu de travail)	100
Protocole d'accord	(8) (Personnel infirmier)	101
Protocole d'accord	(9) (Indemnité de vie dans le Nord)	103
Protocole d'accord	(10) (Prime de service continu)	104
Protocole d'accord	(11) (Comité mixte employeur-syndicat du groupe 2)	105
Protocole d'accord	(12) (Quarts de travail de 12 heures)	106
Protocole d'accord	(13) (Jours de fermeture du temps des Fêtes)	109
Protocole d'accord	(14) (Fonds de justice sociale)	110

Groupes

1	Agents de conservation	111
2	Employés des établissements correctionnels	112
3	Collège de l'Arctique du Nunavut – Enseignants	114
4	Gens de métier et apprentis	120
5	Travailleurs de la santé	124
6	Employés qui travaillent pendant l'année scolaire	129
7	Sténographes judiciaires	130
8	Travailleurs des services sociaux	132

Annexes

	Page
B	Grilles salariales
	132
B1	Taux horaires de rémunération en vigueur le 1^{er} octobre 2018
	133
B2	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 37,5 h, 1^{er} oct. 2018
	134
B3	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 40 h, 1^{er} oct. 2018
	135
B4	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 42 h, 1^{er} oct. 2018
	136
B5	Taux horaires de rémunération en vigueur le 1^{er} octobre 2019
	137
B6	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 37,5 h, 1^{er} oct. 2019
	138
B7	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 40 h, 1^{er} oct. 2019
	139
B8	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 42 h, 1^{er} oct. 2019
	140
B9	Taux horaires de rémunération en vigueur le 1^{er} octobre 2020
	141
B10	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 37,5 h, 1^{er} oct. 2020
	142
B11	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 40 h, 1^{er} oct. 2020
	143
B12	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 42 h, 1^{er} oct. 2020
	144
B13	Taux horaires de rémunération en vigueur le 1^{er} octobre 2021
	145
B14	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 37,5 h, 1^{er} oct. 2021
	146
B15	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 40 h, 1^{er} oct. 2021
	147
B16	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 42 h, 1^{er} oct. 2021
	148
B17	Taux horaires de rémunération en vigueur le 1^{er} octobre 2022
	149
B18	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 37,5 h, 1^{er} oct. 2022
	150
B19	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 40 h, 1^{er} oct. 2022
	151
B20	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 42 h, 1^{er} oct. 2022
	152
B21	Taux horaires de rémunération en vigueur le 1^{er} octobre 2023
	153
B22	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 37,5 h, 1^{er} oct. 2023
	154
B23	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 40 h, 1^{er} oct. 2023
	155
B24	Taux annuels de rémunération – Semaine normale de 42 h, 1^{er} oct. 2023
	156

INDEX ALPHABÉTIQUE

Article	Sujet	Page
Article	Paragraphe	Sujet
11	11.09	Absences autorisées pour les représentants (affaires syndicales)
14		Accès à internet et confidentialité des communications numériques
9		Accès du syndicat aux lieux de travail, babillards et autres installations de l'employeur
18	18.01	Accumulation de congés annuels
40	40.03	Admissibilité (réinstallation)
40	40.12-40.13	Aide pour les denrées alimentaires et le transport
24	24.12	Allocation de formateur
40	40.02	Application (réinstallation)
35	35.21-35.28	Arbitrage
35	35.29	Arbitrage accéléré
11	11.07	Associations de travailleurs, réunions de l'exécutif syndical, congrès et assemblées (affaires syndicales)
11	11.02-11.03	Audience d'arbitrage (affaires du syndicat)
24	24.09	Augmentation au rendement
24	24.05	Augmentation de salaire
41	41.07	Autres dépenses (déplacement en service commandé)
21		Autres types de congés
18	18.10	Avantages pour journées en hiver
4		Champ d'application
29		Changements technologiques
34		Classification des emplois
5	5.03	Conflit entre divers textes
18	18.07	Congé à la suite d'une cessation d'emploi
43	43.01-43.08	Congé d'études
43	43.12	Congé d'examen
21	21.05	Congé dans des situations d'urgence
21	21.04	Congé de maternité
43	43.09-43.11	Congé de perfectionnement professionnel
21	21.07	Congé non payé pour réinstallation du conjoint
21	21.06	Congé parental non payé
21	21.03	Congé pour accident de travail

Article	Paragraphe	Sujet	Page
21	21.08	Congé pour activités culturelles inuites	29
21	21.01	Congé pour fonction judiciaire	23
21	21.02	Congé pour fonction officielle	23
21	21.09	Congé pour raisons familiales	29
11		Congé pour vaquer aux affaires du syndicat	9
21	21.10	Congé pour violence familiale	30
19	19.02	Congé spécial	19
18	18.11	Congé volontaire non payé	19
30	30.08	Congédiement et abandon de poste	45
18		Congés annuels	16
19	19.06	Congés anticipés	20
20		Congés de maladie	21
19	19.07	Congés occasionnels	20
11	11.10	Congés pour fonction à l'exécutif du syndicat	10
17		Congés : généralités	15
28	28.02	Consultation par téléphone ou par voie électronique	41
54		Consultations mixtes	87
41	41.06	Cout des repas et frais accessoires (déplacement en service commandé)	73
20	20.01	Crédits de congé de maladie	21
19		Crédits de congés spéciaux	19
24	24.10	Date de révision salariale	38
40	40.04	Définitions (réinstallation)	60
47		Démission	83
30	30.06	Démission, retraite et décès (indemnité de départ)	45
30	30.07	Départ pour raisons de santé (indemnité de départ)	45
30	30.09	Départ volontaire	45
40	40.10	Dépenses afférentes à deux logements (réinstallation)	62
41	41.11-41.15	Déplacement avec un véhicule privé (déplacement en service commandé)	75
41	41.16-41.18	Déplacement dans la zone d'affectation	71
41		Déplacement en service commandé	71
5	5.04	Directives de l'employeur	7
38	38.02b)	Dispositions relatives aux comités de santé et de sécurité	54
38	38.02d)	Dispositions relatives aux représentants à la santé et à la sécurité	56
33	33.02-33.04	Dossier personnel	48
38	38.04	Droit de refuser un travail dangereux	57

Article	Paragraphe	Sujet	Page
22	22.08	Durée du travail	33
22		Durée du travail	31
56		Durée et renouvellement	88
43		Education and Professional Development Leave	78
51		Emploi occasionnel	84
52		Emplois de relève	85
53		Employés embauchés pour une durée déterminée	87
29	29.05	Engagement (changements technologiques)	42
40	40.16-40.17	Entreposage de longue durée (réinstallation)	73
33	33.01	Évaluation du rendement	47
33		Évaluation du rendement et dossier de l'employé	47
32		Exposé des fonctions	47
29	29.06	Formation (changements technologiques)	42
11	11.08	Formation des représentants syndicaux	10
40	40.14	Frais accessoires (réinstallation)	63
40	40.07	Frais d'hébergement (réinstallation)	61
40	40.11	Frais de courtage immobilier (réinstallation)	62
6		Grèves et lockouts	7
46		Harcèlement et discrimination	82
41	41.05	Hébergement (déplacement en service commandé)	72
22	22.09	Heures de travail fixées par l'employé	33
23		Heures supplémentaires	34
22	22.07	Horaires variables	33
25		Indemnité de présence	39
26		Indemnité de rappel au travail	40
39		Indemnité de vie dans le Nord	58
30		Indemnités de départ	42
13		Information	12
2		Interprétation et définitions	2
40	40.01	Introduction (réinstallation)	60
15	15.03	Jour férié tombant un jour de repos	14
15		Jours fériés payés	13
40	40.05	Lignes directrices (réinstallation)	60
41	41.08-41.09	Limites (déplacement en service commandé)	74
5	5.02	Lois futures	7
38	38.03	Mauvaises conditions météorologiques	57

Article	Paragraphe	Sujet	Page
31		Mise en disponibilité	46
30	30.02	Mise en disponibilité (indemnité de départ)	43
10		Nomination de représentants	9
1		Objet de la convention	2
16		Obligations religieuses	14
18	18.02	Octroi du congé annuel	16
49		Partage d'emploi	83
37		Pension de retraite et avantages sociaux	53
40	40.15	Poids alloué au transport des effets personnels (réinstallation)	63
		Préambule	1
29	29.03	Préavis (changements technologiques)	42
12		Précompte des cotisations et information	11
28		Prime de période d'attente	41
27		Prime de poste	40
24	24.13	Primes de bilinguisme	39
41	41.10	Procédure (déplacement en service commandé)	74
18	18.05	Rappel durant un congé annuel ou annulation d'un congé approuvé	17
3		Reconnaissance	6
44		Régime de congé avec salaire différé	79
35		Règlement des différends	49
22	22.10	Règles générales (durée du travail)	34
40		Réinstallation	60
40	40.18-40.22	Réinstallation au moment de la cessation d'emploi	77
40	40.06	Réinstallation et déplacements	73
24		Rémunération	35
11	11.04-11.05	Rencontres de négociation et rencontres préparatoires à la négociation (affaires syndicales)	9
29	29.04	Rencontres entre l'employeur et le syndicat au sujet des changements technologiques	42
11	11.06	Rencontres entre les associations de travailleurs et la direction	10
55		Réouverture de la convention et discussions entre les parties	88
40	40.08	Repas et frais accessoires (réinstallation)	61
18	18.04	Report de congés annuels	17
40	40.09	Résiliation de bail (réinstallation)	62
45		Responsabilité civile	81
7		Responsabilités des gestionnaires	7

Article	Paragraphe	Sujet	Page
8		Restriction concernant les emplois à l'extérieur	7
38		Santé et sécurité	54
36		Sous-traitance	53
5		Sûreté de l'État	6
38	38.10	Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail	58
20	20.10	Temps de déplacement (congé de maladie)	23
38	38.11	Terminal à écran	58
50		Titre professionnel	84
24	24.04	Traitement provisoire dans un poste occupé par intérim	36
41	41.04	Transport (déplacement en service commandé)	72
38	38.09	Transport des employés blessés	58
20	20.09	Transport vers un centre médical	22
22	22.01	Travail à la journée	31
22	22.02	Travail par quarts	31
42		Uniformes et vêtements protecteurs	77
48		Violence en milieu de travail	83
38	38.06	Visite médicale	57

PRÉAMBULE

L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il faut mettre en œuvre l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut et répondre aux besoins des Inuits concernant la sauvegarde de leur culture, de leur langue et de leur mode de vie prévue dans le document *Pinasuaqtavut*, qui s'inspire des principes de l'Inuit Qaujimajatuqangit.

L'employeur et le syndicat confirment leur engagement à respecter les droits et les obligations figurant dans l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut ainsi que les conditions de travail énoncées dans la présente convention collective négociée conformément à la Loi sur la fonction publique.

ARTICLE 1 – OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention vise à maintenir des rapports harmonieux et favorables tant à l'employeur qu'aux employés et au syndicat, à énoncer certaines conditions d'emploi touchant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés assujettis à la présente convention et à prévoir toutes les mesures raisonnables pour assurer la santé et la sécurité des employés.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont le désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Nunavut et de favoriser le bien-être des employés ainsi que d'accroître leur productivité afin que le territoire soit servi adéquatement et efficacement. Elles sont donc déterminées à établir, dans le cadre législatif en vigueur, une relation de travail efficace à tous les échelons de la fonction publique auxquels appartiennent des membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente convention :
- a) « **Alliance** » L'Alliance de la Fonction publique du Canada.
 - b) « **indemnité** » La rémunération versée à un employé pour l'exécution de fonctions supplémentaires.
 - c) « **unité de négociation** » Les employés faisant partie du groupe indiqué à l'alinéa 55(5)a) de la partie 7 de la Loi sur la fonction publique.
 - d) « **année civile** » La période du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une même année.
 - e) « **emploi continu** » et « **service continu** » :
 - i) période ininterrompue d'emploi ou de service dans la fonction publique;
 - ii) période ininterrompue d'emploi ou de service au gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, si l'employé était à l'emploi de la fonction publique le 1^{er} avril 1999;
 - iii) service antérieur d'un employé mis en disponibilité et réembauché dans la fonction publique;
 - iv) doit être considéré comme du service continu dans la fonction publique, aux fins du calcul de la pension de retraite et de l'indemnité de départ, le service antérieur d'une personne qui n'est pas un employé occasionnel réembauchée dans les trois mois de la fin de son emploi si cet emploi a pris fin pour un motif autre qu'un congédiement, un abandon de poste ou un renvoi en cours de période d'essai.
 - f) « **jour de repos** » Un jour autre qu'un jour férié ou un jour de congé pendant lequel l'employé n'est normalement pas tenu de s'acquitter de ses fonctions.
 - g) « **retrogradation** » L'affectation, pour mauvaise conduite, incompétence ou incapacité, d'un employé à un poste de salaire maximal moindre que celui de son ancien poste.
 - h) « **ministère** » Un secteur de la fonction publique désigné à ce titre par le premier ministre, sur recommandation du Conseil exécutif.

- i) « **administrateur général** » Le sous-ministre d'un ministère, le président-directeur général ou le président d'une commission ou d'une agence ou encore une personne dument nommée à ce titre.
- j) « **personne à charge** » :
 - i) Le conjoint d'un employé qui réside avec ce dernier;
 - ii) Tout enfant, enfant adopté ou enfant du conjoint de l'employé qui :
 - a. a moins de 21 ans et fréquente l'école ou étudie dans un établissement d'enseignement, ou
 - b. a moins de 21 ans et dépend de l'employé pour sa subsistance, ou
 - c. a 21 ans ou plus et dépend de l'employé pour sa subsistance en raison d'un handicap ou d'une incapacité mentale ou physique;
 - iii) Tout autre parent de l'employé faisant partie de son ménage et qui dépend entièrement de lui pour sa subsistance en raison d'un handicap ou d'une incapacité mentale ou physique.
- k) « **congédiement** » S'entend soit d'un renvoi en cours de période d'essai en application de l'article 21 de la Loi sur la fonction publique, soit d'un congédiement aux termes de l'article 33 de la Loi.
- l) « **effets personnels** » Les meubles, les objets ménagers, l'équipement et les possessions d'un employé et de ses personnes à charge au moment du déménagement, sauf les automobiles, les bateaux, les motocyclettes, les motoneiges, les remorques, les animaux et les denrées alimentaires. Toutefois, lorsqu'un employé occupant un emploi continu est relocalisé dans une autre collectivité du Nunavut, il peut inclure dans ses effets personnels des véhicules tout-terrain, des motoneiges et de la nourriture.
- m) « **employé** » Un membre de l'unité de négociation, soit :
 - i) un « *employé occasionnel* » : personne embauchée pour une durée temporaire,
 - ii) un « *employé permanent* » : personne embauchée pour une période indéterminée,
 - iii) un « *employé à temps partiel* » : personne embauchée pour occuper un poste pour lequel les heures de travail, de façon continue, sont moindres que les jours, les semaines ou les mois normaux de travail,
 - iv) un « *employé saisonnier* » : personne embauchée pour un poste qui n'est pas continu à l'année, mais revient d'une année à l'autre,
 - v) un « *employé embauché pour une durée déterminée* » : personne, autre qu'un employé occasionnel, de relève ou permanent, embauchée pour une durée d'au moins quatre (4) mois,
 - vi) un « *employé de relève* » : personne à laquelle l'employeur fait appel au besoin.
- n) « **employeur** » Le gouvernement du Nunavut, représenté par le ministre responsable de l'application de la Loi sur la fonction publique ou la personne désignée pour le représenter.
- o) « **exercice financier** » La période commençant le 1^{er} avril d'une année civile et se terminant le 31 mars de l'année civile suivante.
- p) « **grief** » Une plainte formulée par écrit par un employé, un groupe d'employés ou le syndicat et adressée à la direction pour être traitée suivant la procédure de règlement des griefs.

- q) « **lieu d'affectation** » Lorsque l'expression est associée au mot « employé » : la collectivité où travaille l'employé. Dans les autres cas : siège social régional ou administration centrale du gouvernement à Iqaluit.
- r) « **jour férié** » La période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h 01 un jour désigné comme un jour de congé payé dans la présente convention.
- s) « **mise en disponibilité** » Le statut de l'employé dont l'emploi a été terminé en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, mais qui est apte à occuper un emploi dans la fonction publique. La mise en disponibilité ne vise pas l'employé dont le poste a été aboli en raison d'une mutation interne ou d'un transfert chez un autre employeur si le poste chez cet employeur lui est offert.
- t) « **congé** » Toute absence du travail pour laquelle l'employé a obtenu l'autorisation de l'employeur.
- u) « **gestionnaire** » Un employé responsable de la planification, de l'organisation, de la coordination, de la direction et du contrôle des ressources humaines, matérielles et financières.
- v) « **peut** » est facultatif; « **doit** » est impératif.
- w) « **cotisations syndicales** » Les cotisations définies dans les règlements du syndicat à titre de cotisations payables par les membres de l'unité de négociation. Excluent les droits d'adhésion, les primes d'assurance et les cotisations spéciales.
- x) « **avis** » L'avis écrit remis en main propre ou par courrier recommandé.
- y) « **heures supplémentaires** » Le travail exécuté par un employé en plus ou en dehors de ses heures normales de travail;.
- z) « **lieu de départ** » :
 - i) Montréal ou Ottawa pour toutes les collectivités de la région de Baffin; Winnipeg pour celles de la région du Kivalliq; Edmonton pour celles de la région du Kitikmeot;
 - ii) la collectivité de résidence de l'employé au moment de son embauche par le gouvernement du Nunavut, ou si la personne était à l'emploi du gouvernement le 1^{er} avril 1999, sa collectivité de résidence au début de son service continu.
- aa) « **lieu de recrutement** » La collectivité de résidence de l'employé au moment de son *recrutement* par le gouvernement du Nunavut, ou si la personne était à l'emploi du gouvernement le 1^{er} avril 1999, sa collectivité de résidence au début de son service continu.
- bb) « **période d'essai** » La période de six (6) mois calculée à partir de la date d'embauche dans la fonction publique, sauf pour les embauches à un poste d'échelon de rémunération 13 ou plus, pour lesquelles la période d'essai est d'un (1) an. La période d'essai de six (6) mois s'applique également aux employés promus à un nouveau poste dans la fonction publique. Si un employé promu ne réussit pas sa période d'essai, l'employeur fera tous les efforts raisonnables pour lui trouver un poste comparable à celui qu'il occupait auparavant.
- cc) « **promotion** » La nomination d'un employé à un nouveau poste pour lequel l'échelon salarial maximal est plus élevé que celui de son ancien poste d'au moins :
 - i) l'augmentation minimale d'échelon dans le nouveau poste,

- ii) quatre pour cent (4 %) du taux maximum de rémunération de l'ancien poste, si le nouveau poste n'a qu'un seul échelon salarial.
- dd) « **fonction publique** » La fonction publique du Nunavut au sens de la Loi sur la fonction publique.
- ee) « **Loi sur la fonction publique** » La Loi sur la fonction publique du Nunavut.
- ff) « **taux de rémunération** » :
 - i) « **taux de rémunération hebdomadaire** » : le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par 52,176,
 - ii) « **taux de rémunération journalier** » : le taux de rémunération hebdomadaire de l'employé divisé par cinq (5),
 - iii) « **taux de rémunération horaire** » : le taux de rémunération journalier de l'employé divisé par son nombre d'heures de travail normales par jour, ou si l'employé est payé à l'heure, le taux établi par l'employeur pour son emploi à temps partiel,
 - iv) « **taux des heures normales** » : le taux horaire de rémunération.
- gg) « **offre d'emploi raisonnable** » Une offre d'emploi permanent dans la fonction publique, habituellement à un taux de rémunération égal ou plus élevé que le taux actuel de l'employé. Si possible, l'offre d'emploi raisonnable doit viser le lieu d'affectation de l'employé.
- hh) « **refus de mutation** » Le refus, par un employé dont le poste a été relocalisé dans une autre collectivité, d'accepter la mutation.
- ii) « **représentant** » L'employé nommé ou élu pour représenter un secteur ou qui représente le syndicat aux réunions avec la direction et est autorisé à le faire.
- jj) « **conjoint** » :
 - i) Soit la personne légalement mariée à l'employé,
 - ii) Soit :
 - a. le parent naturel ou adoptif de l'enfant de l'employé, ou
 - b. la personne en couple avec l'employé depuis au moins douze (12) mois consécutifs.
- kk) « **période d'attente** » Toute période au cours de laquelle, à la demande de l'administrateur général, un employé doit demeurer disponible en vue d'un rappel au travail.
- ll) « **mutation** » L'affectation d'un employé à un nouveau poste sans qu'il s'agisse d'une promotion ou d'une rétrogradation.
- mm) « **syndicat** » Le Syndicat des employé-s du Nunavut.
- nn) « **départ volontaire** » Le départ d'un employé dont l'emploi prend fin et dont le poste est occupé par un autre employé, d'un employé qui devait recevoir ou venait de recevoir un avis de mise en disponibilité ou d'un employé mis en disponibilité et qui se trouvait sur une liste de rappel vu sa mise en disponibilité.
- oo) « **semaine** » La période de sept (7) journées consécutives débutant à 00 h 01 le lundi matin et se terminant à 24 h le dimanche suivant.
- pp) « **travail de l'unité de négociation** » :

- i) Les parties reconnaissent qu'aucun employé ne doit subir une diminution de ses heures de travail, de sa rémunération ou de ses avantages sociaux en raison du travail effectué par une personne :
 - a. bénévole,
 - b. travaillant sur des projets subventionnés par le gouvernement fédéral ou relevant de l'Accord sur les revendications territoriales,
 - c. travaillant sur des projets subventionnés par des organisations caritatives,
 - d. formée en cours d'emploi au titre d'un programme entièrement subventionné par une institution publique.

qq) « **tarif et demi** » Le taux de rémunération des heures normales multiplié par un et demi (1,5).

rr) « **tarif double** » Le taux de rémunération des heures normales multiplié par deux (2).

2.02 Sauf disposition contraire, pour l'application de la présente convention, les expressions qui y sont utilisées :

- a) si elles sont définies dans la Loi sur la fonction publique ou ses règlements d'application ou encore dans la Loi sur le syndicat des fonctionnaires du Nunavut, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ces lois et règlements;
- b) si elles sont définies dans la Loi d'interprétation, mais non dans les lois mentionnées à l'alinéa a), ont le même sens que celui qui leur est donné dans la Loi d'interprétation.

2.03 Pour l'application de la présente convention, les mots masculins s'appliquent à **tous les genres**, sauf disposition contraire. De même, les mots féminins s'appliquent à **tous les genres**, sauf disposition contraire.

ARTICLE 3 – RECONNAISSANCE

3.01 L'employeur reconnaît que le Syndicat est l'agent de négociation exclusif de tous les employés de l'unité de négociation.

ARTICLE 4 – CHAMP D'APPLICATION

4.01 La présente convention s'applique au syndicat, aux employés et à l'employeur.

4.02 Les employés à temps partiel ont droit à tous les avantages prévus dans la convention, sauf limitations prévues dans les règles d'admissibilité du Régime de soins de santé, du Régime de retraite, du Régime d'assurance-invalidité **de longue durée** et du Régime de soins dentaires.

ARTICLE 5 – SURETÉ DE L'ÉTAT

5.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme enjoignant à l'employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit qui contrevienne à une loi du Nunavut.

5.02 **Lois futures**

Dans l'éventualité où une loi adoptée par le Parlement ou l'Assemblée législative du Nunavut frapperait de nullité ou rendrait inopérante une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions doivent conserver leur plein effet pendant toute la durée de la convention. L'une ou l'autre des parties peut demander à l'autre de négocier une nouvelle clause pour remplacer la disposition frappée de nullité.

5.03 **Conflit entre divers textes**

En cas de conflit entre la présente convention et un règlement, une directive ou un autre document de l'employeur concernant les conditions d'emploi, la présente convention a préséance.

5.04 **Directives de l'employeur**

L'employeur doit fournir au syndicat une copie de toutes les directives concernant le personnel et politiques ministérielles et de toute autre directive ou politique touchant les membres du syndicat. Il ne peut pas appliquer une nouvelle politique ou apporter des modifications à une politique existante sans d'abord consulter le syndicat.

ARTICLE 6 – GRÈVES ET LOCKOUTS

- 6.01 Pendant la durée de la présente convention, il ne doit y avoir aucun lockout de l'employeur et aucune interruption, aucun ralentissement ou aucun arrêt de travail, aucune grève ou grève d'occupation ni aucune autre interférence de la part d'un employé ou d'un groupe d'employés.

ARTICLE 7 – RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

- 7.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'employeur dans la gestion et la direction de la fonction publique. **L'employeur exerce ses fonctions de gestion de façon juste, raisonnable, équitable et conforme à la présente convention.**

ARTICLE 8 – RESTRICTION CONCERNANT LES EMPLOIS SECONDAIRES

- 8.01 a) Lorsqu'un employé souhaite faire des affaires ou occuper un emploi en dehors de ses heures normales de travail, y compris un autre emploi dans la fonction publique, il doit préalablement aviser l'employeur par écrit de la nature de l'entreprise ou de l'emploi projeté.
- L'employeur accuse réception par écrit de la demande de l'employé et préserve la nature confidentielle de l'entreprise ou de l'emploi projeté.
- b) Si l'employeur souhaite interdire à l'employé de s'engager dans une entreprise ou un emploi en dehors de ses heures normales de travail, il doit fournir par écrit à l'employé les motifs justifiant ce refus.
- c) Si un employé présente une demande visée à l'alinéa a), l'employeur doit répondre dans les trente (30) jours civils suivant l'accusé de réception, sans quoi la permission est présumée accordée.

- 8.02 Un employé ne peut s'engager dans une entreprise ou un emploi en dehors de ses heures normales de travail si cette entreprise ou cet emploi :
- a) crée un possible conflit d'intérêts entre ses fonctions régulières et ses intérêts en dehors du travail;
 - b) exige des connaissances et de l'information accessibles uniquement aux fonctionnaires qui lui permettraient de tirer un gain personnel de ces connaissances et renseignements;
 - c) constitue un conflit d'intérêts et que l'employeur donne par écrit dans un délai raisonnable les motifs de sa décision.

ARTICLE 9 – ACCÈS DU SYNDICAT AUX LIEUX DE TRAVAIL, BABILLARDS ET AUTRES INSTALLATIONS DE L'EMPLOYEUR

- 9.01 À la réception d'un avis raisonnable, l'employeur doit permettre à un représentant syndical dument mandaté d'accéder aux lieux de travail. Si la visite d'une zone règlementée est requise, le représentant doit obtenir la permission de l'employeur ou être accompagné pour visiter ce lieu. L'employeur ne peut refuser cette permission sans motif raisonnable.
- 9.02 L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il est dans l'intérêt des deux parties que les membres soient bien informés, donc l'employeur doit mettre à la disposition du syndicat un babillard dans chaque lieu de travail devant servir uniquement à l'affichage des avis d'élection, des nominations, des dates de réunion, des procès-verbaux, des nouvelles et des activités sociales et récréatives. Le babillard doit mesurer au moins 24 pouces sur 36 pouces.
- 9.03 L'employeur doit mettre à la disposition du syndicat des endroits précis où déposer en quantité de la documentation sur le syndicat ou d'autres organisations syndicales.
- 9.04 L'employeur doit mettre à la disposition du syndicat et des membres de l'unité de négociation une salle de réunion adéquate pour chaque groupe ou sous-groupe, salle qui pourra être utilisée régulièrement par les membres de l'unité de négociation.
- 9.05 Sous réserve de l'article 14, le syndicat et les employés peuvent communiquer entre eux concernant des questions syndicales en utilisant le système de courrier électronique et le réseau de l'employeur s'ils en respectent les contraintes d'utilisation. Les employés doivent avoir accès aux sites électroniques du syndicat par l'entremise du branchement internet de l'employeur, sous réserve des contraintes d'utilisation de ce réseau. L'employeur ne peut surveiller ni restreindre les communications électroniques du syndicat, sauf comme il est prévu à l'article 14. Dans tous les autres cas, les communications syndicales sont considérées comme des communications privées et confidentielles.
- 9.06 Un représentant du syndicat a le droit de rencontrer les recrues dans leur collectivité pour une présentation d'au plus 60 minutes, sous réserve des besoins opérationnels. Les employés ont droit à un congé payé pour participer à cette rencontre. L'employeur peut fournir un local adéquat pour ces rencontres à la demande du représentant syndical.

ARTICLE 10 – NOMINATION DE REPRÉSENTANTS

- 10.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer des employés comme représentants syndicaux. Le syndicat communiquera à l'employeur le nom et de tous les représentants, le secteur qu'ils représentent, leur numéro de téléphone et leur lieu de travail aux fins de leur reconnaissance par l'employeur.
- 10.02 Le syndicat doit établir la compétence de chaque représentant, compte tenu du plan d'organisation, de la répartition des employés dans les divers lieux de travail et de la structure administrative du traitement des griefs prévue dans la présente convention.

ARTICLE 11 – CONGÉ POUR VAQUER AUX AFFAIRES DU SYNDICAT

- 11.01 Aux fins des « congés non payés » prévus au présent article, l'employeur doit s'assurer que l'employé reçoit entièrement son salaire, ses avantages sociaux, ses contributions au régime de retraite, ses augmentations annuelles d'échelon, ses augmentations de salaire et sa reconnaissance d'emploi continu. L'employeur doit transmettre au syndicat une facture pour le salaire, les avantages sociaux et les charges de retraite associés à ce congé.
- 11.02 a) **Audience d'arbitrage (conflits de travail) et médiation**
Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui représenteront le syndicat à une audience d'arbitrage ou d'une séance de médiation.
- b) **Audience d'arbitrage (griefs) – Employé appelé à témoigner**
Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé payé à un employé appelé à témoigner à une audience d'arbitrage.
- 11.03 a) L'employeur doit accorder un congé payé à un employé qui est partie à un grief et doit être entendu par un conseil d'arbitrage.
- b) **Employé qui agit comme représentant**
Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé payé au représentant d'un employé qui est partie à un grief.
- c) **Employé appelé comme témoin**
Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé payé à un témoin convoqué par un employé qui est partie à un grief.
- 11.04 **Rencontres de négociation**
Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder, pour la durée des négociations, un congé payé à cinq (5) employés qui participeront à des rencontres de négociation de contrat au nom du syndicat.

11.05 Rencontres préparatoires à la négociation

Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés qui participeront à des rencontres préparatoires à la négociation.

11.06 Rencontres entre les associations de travailleurs et la direction

Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé payé à un nombre raisonnable d'employés qui participeront à des rencontres avec la direction au nom du syndicat.

11.07 Associations de travailleurs, réunions de l'exécutif syndical, congrès et assemblées

Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé non payé de durée raisonnable à un nombre raisonnable d'employés qui participeront aux réunions de l'exécutif syndical et aux congrès du syndicat, de l'Alliance, du Congrès du travail du Canada et de la Fédération du travail des Territoires du Nord.

11.08 Formation des représentants syndicaux

Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé non payé raisonnable aux employés qui représentent le syndicat afin qu'ils puissent suivre une formation liée à ce rôle.

11.09 Absences autorisées pour les représentants

- a) Le représentant doit obtenir la permission de son chef hiérarchique pour quitter son travail et enquêter sur un grief, rencontrer la direction locale pour traiter les griefs et assister à des réunions convoquées par la direction. Ces congés ne peuvent être refusés sans raison valable.
- b) Le représentant doit faire tout en son pouvoir pour se présenter à son supérieur avant de reprendre ses fonctions normales.
- c) Lorsqu'un employé et son représentant interviennent dans le traitement d'un grief, l'employeur doit accorder à cet employé un congé payé.

11.10 Congés pour fonctions à l'exécutif du syndicat

- a)
 - i) Les employés élus à la présidence, à la première vice-présidence, à la deuxième vice-présidence et à la vice-présidence régionale du syndicat ont droit à un congé autorisé pour la durée de leur mandat. Pendant ce congé, tous les droits et avantages accumulés par ces employés en application de la convention collective sont maintenus.
 - ii) Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé non payé à un représentant syndical pour une durée minimale d'une semaine afin qu'il puisse présider de façon temporaire le syndicat.
- b) L'employeur doit continuer de verser à ces employés leur salaire établi conformément aux conditions de la présente convention plus tout montant additionnel exigé par le syndicat. Ce dernier rembourse les montants ainsi versés par l'employeur sur présentation d'une facture.
- c) Les employés conservent, pour la durée du congé, les avantages de tous les régimes collectifs auxquels ils participent. Le syndicat rembourse à l'employeur les coûts occasionnés par cette mesure.
- d) Les employés ont droit à une augmentation d'échelon pour chaque année de congé autorisé, jusqu'à un maximum de six (6) échelons de leur niveau salarial.

- e) Les employés doivent aviser l'employeur dès que possible lorsqu'une prolongation de congé s'applique en raison de leur réélection.
 - f) À la fin du congé, les employés concernés doivent reprendre leur ancien poste auprès de l'employeur, au même lieu de travail et dans la même collectivité qu'avant le début du congé. Lorsqu'un employé souhaite se prévaloir de la présente disposition de la convention collective, il doit donner un préavis de trois (3) mois à l'employeur.
 - g) Malgré l'alinéa 11.10f), l'employeur peut présenter une offre d'emploi à un employé membre de l'exécutif syndical lorsque cet employé s'est présenté à un concours et qu'il a été retenu.
- 11.11 Sous réserve d'un avis raisonnable, l'employeur doit accorder un congé non payé pour permettre au vice-président exécutif de la région nord de l'AFPC de remplir ses fonctions.
- 11.12 L'employeur doit accorder un congé payé à :
- a) l'employé qui est partie à un appel sur la sélection du personnel ou la classification des postes;
 - b) l'employé représentant un employé qui est partie à un appel sur la sélection du personnel ou la classification des postes;
 - c) au plus deux (2) employés qui agissent à titre de représentants syndicaux dans le cadre d'un appel sur la sélection du personnel ou la classification des postes.
- 11.13 Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur doit accorder un congé non payé à deux (2) employés :
- a) pour qu'ils participent à titre de délégués à des conférences constitutionnelles ou à des conférences de même nature prévues par les lois territoriales;
 - b) afin qu'ils présentent des mémoires aux commissions, comités et audiences tenus ou convoqués en vertu des lois territoriales ou par le gouvernement fédéral et qui touchent le mouvement syndical.

ARTICLE 12 – PRÉCOMPTE DES COTISATIONS ET INFORMATION

- 12.01 Au titre des conditions d'emploi, l'employeur retient sur la rémunération de tous les employés membres de l'unité de négociation un montant égal aux cotisations syndicales.
- 12.02 Le syndicat informe l'employeur par écrit de la déduction à retenir pour chaque employé de l'unité de négociation.
- 12.03 Aux fins du paragraphe 12.01, les retenues à la source des cotisations syndicales de chaque employé sont effectuées toutes les deux semaines, s'il y a des revenus. Lorsqu'un employé n'a pas de revenu suffisant au cours d'une période de deux semaines pour opérer une retenue à la source, l'employeur n'est pas tenu d'effectuer les retenues sur le salaire versé subséquentment.
- 12.04 Seul le syndicat peut bénéficier des retenues à la source pour cotisations syndicales effectuées par l'employeur sur la paye des employés membres de l'unité de négociation.
- 12.05 Le syndicat doit informer l'employeur par écrit des retenues à la source autorisées pour les primes du régime d'assurance collective de l'AFPC pour chaque employé participant, et l'employeur est tenu d'effectuer ces retenues sur la paye desdits employés.

- 12.06 a) Les montants retenus en application des paragraphes 12.01 et 12.05 doivent être remis par chèque au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable et être accompagnés des renseignements sur chaque employé et les retenues effectuées en son nom.
- b) L'employeur s'engage à remettre au syndicat, avant la fin de chaque mois de l'année civile, un tableau Excel contenant les renseignements sur chaque membre de l'unité de négociation. Ce tableau doit présenter, sur une même ligne : le prénom, le deuxième prénom et le nom de famille de l'employé (dans des champs séparés), son numéro d'assurance sociale, son numéro d'employé, le numéro de son poste, le titre de son poste, son échelon de rémunération, son niveau, son salaire annuel, ses cotisations retenues, la date de son embauche, la date de son départ, son statut d'employé (occasionnel, durée déterminée, permanent), son ministère, sa division, son lieu de travail et sa collectivité.
- c) De plus, l'employeur doit fournir au syndicat des rapports trimestriels concernant tous les employés inclus dans l'unité de négociation au cours de cette période ou qui en ont été exclus. Ce rapport doit inclure le prénom, le deuxième prénom et le nom de famille de l'employé (dans des champs séparés), le numéro de son poste, le titre de son poste et les critères d'exclusion si son poste n'est pas expressément prévu dans la loi (aux alinéas 55(8)a), 55(8)d) (conseiller juridique) et 55(8)h)).
- d) L'employeur s'engage à poursuivre les retenues à la source à d'autres fins s'il reçoit la documentation pertinente.
- 12.07 Le syndicat s'engage à indemniser l'employeur à l'égard de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf si elle provient d'une erreur de l'employeur.
- 12.08 L'employeur accepte d'indiquer sur le formulaire T-4 de chaque employé le montant total des cotisations syndicales retenues au cours de l'année d'imposition.

ARTICLE 13 – INFORMATION

- 13.01 L'employeur doit remettre à chaque employé une copie de la convention collective.
- 13.02 L'employeur s'engage à remettre à chaque nouveau membre de l'unité de négociation une copie de la convention collective au moment de son embauche.
- 13.03 L'employeur doit fournir, à la demande de l'employé, la convention collective dans la langue officielle du Nunavut choisie par l'employé. En cas de conflit concernant l'interprétation d'une disposition de la convention collective, la version anglaise a préséance.

ARTICLE 14 – ACCÈS À INTERNET ET CONFIDENTIALITÉ DES COMMUNICATIONS NUMÉRIQUES

- 14.01 L'employeur doit fournir des directives claires sur l'utilisation acceptable du réseau du GN, du courrier électronique, d'internet et du web.
- 14.02 L'employeur doit consulter le SEN s'il souhaite modifier ces directives.

- 14.03 L'employeur doit respecter les attentes raisonnables de l'employé concernant la confidentialité des communications électroniques. Cela ne l'empêche pas d'effectuer l'entretien régulier du réseau et de mettre en place des procédures pour assurer la fiabilité de ce dernier et la bonne circulation de l'information ni de remplir ses obligations de diligence raisonnable à l'encontre du mauvais usage ou de la responsabilité découlant de matériel illégal, offensant ou autrement inapproprié.
- 14.04 Les employés peuvent, sur autorisation préalable, utiliser le courrier électronique et les services internet à des fins personnelles pendant leurs pauses ou sur leur temps personnel. Ils ne doivent ni visionner ni faire circuler du matériel illégal, offensant ou autrement inapproprié. L'usage d'internet à des fins personnelles ne doit pas nuire à l'exercice des fonctions.
- 14.05 L'employeur ne doit pas limiter l'accès au réseau informatique du GN ou à internet ni leur usage sans motif valable. Lorsqu'il découvre un mauvais usage du réseau informatique du GN ou d'internet, il doit communiquer avec l'employé concerné le plus rapidement possible, et le compte de ce dernier sera suspendu jusqu'à ce qu'une demande de réactivation soit présentée par l'administrateur général du ministère. Dans le cadre de ses responsabilités de supervision en application du présent article, l'employeur doit s'appuyer sur les procédures normalisées d'exploitation des systèmes d'administration, de sécurité, de vérification judiciaire technique, d'intervention en cas d'urgence informatique (CERT) et d'enquêtes criminelles.
- 14.06 L'utilisation non acceptable d'internet et du service de courrier électronique entraîne la suspension immédiate par l'employeur du privilège d'usage du réseau et possiblement des mesures disciplinaires.

ARTICLE 15 – JOURS FÉRIÉS PAYÉS

- 15.01 a) Les jours suivants sont des jours fériés payés pour les employés :
- i) le jour de l'An;
 - ii) le Vendredi saint;
 - iii) le lundi de Pâques;
 - iv) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la souveraine;
 - v) la fête du Canada;
 - vi) la fête du Nunavut;
 - vii) le premier lundi du mois d'août;
 - viii) la fête du Travail;
 - ix) le jour fixé par proclamation du gouvernement du Nunavut comme jour national d'Action de grâces;
 - x) le jour du Souvenir;
 - xi) le jour de Noël;
 - xii) le lendemain de Noël;
 - xiii) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

- b) Lorsque l'employeur accepte d'accorder un congé à la majorité des employés d'une collectivité afin qu'ils participent à une activité communautaire, les employés ne pouvant pas y prendre part en raison des besoins opérationnels sont payés au taux des heures supplémentaires pour les heures travaillées.
- 15.02 Sauf pour les employés bénéficiant d'un congé non payé approuvé par l'employeur ou aux termes de l'article 11, le paragraphe 15.01 ne s'applique pas à un employé absent en raison d'un congé non payé le jour de travail précédant et le jour de travail suivant le jour férié payé.
- 15.03 **Jour férié tombant un jour de repos**
- Lorsqu'un jour férié indiqué au paragraphe 15.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier (1^{er}) jour de travail normal de l'employé suivant son jour de repos.
- 15.04 Lorsqu'un jour férié payé est reporté à un autre jour pour un employé aux termes du paragraphe 15.03 :
- a) le travail accompli le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail effectué un jour de repos;
 - b) le travail accompli le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme du travail accompli un jour férié.
- 15.05 Lorsque l'employeur demande à un employé de travailler un jour férié payé dans le cadre de son horaire régulier ou en heures supplémentaires s'il ne devait pas travailler, l'employé touche, en plus de la rémunération qu'il aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là :
- a) une fois et demie (1,5) son taux de rémunération horaire pour les quatre (4) premières heures effectuées plus :
 - b) deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour les heures effectuées en sus de quatre (4) heures, ou
 - c) une rémunération et un jour de congé à prendre à une date convenant aux deux parties (l'employeur et lui).
- 15.06 Lorsqu'un jour férié payé coïncide avec un jour de congé payé, le férié ne compte pas comme un congé.
- 15.07 Lorsque les besoins opérationnels le permettent, l'employeur ne demande pas à un employé de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours de la même période des Fêtes.
- 15.08 Toutes les heures normales de quarts de travail exécutées entre 17 h le 24 décembre et 00 h 01 le lendemain, ou entre 17 h le 31 décembre et 00 h 01 le lendemain, seront payées conformément au paragraphe 15.05.

ARTICLE 16 – OBLIGATIONS RELIGIEUSES

- 16.01 L'employeur fait tous les efforts raisonnables pour accéder à la requête d'un employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.
- 16.02 Les employés peuvent, conformément à la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensatoire (pour les employés admissibles), un congé non payé ou une modification de période de travail (dans le cas des travailleurs de quart) pour remplir leurs obligations religieuses.

- 16.03 Malgré le paragraphe 16.02, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'employeur, l'employé peut se voir accorder un congé payé pour remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé doit effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de deux (2) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures compensant le congé accordé aux termes du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner de dépenses additionnelles pour l'employeur.
- 16.04 L'employé ayant l'intention de demander un congé en application du présent article doit remettre un avis à l'employeur aussi longtemps d'avance que possible, mais dans tous les cas au moins quatre (4) semaines avant l'absence demandée.

ARTICLE 17 – CONGÉS : GÉNÉRALITÉS

- 17.01 À la cessation d'emploi, si l'employé a bénéficié d'un nombre de jours de congé annuel, de congé de maladie ou de congé spécial payé supérieur à ce qu'il a acquis, le nombre de jours de congé payés dont il a bénéficié est réputé acquis si :
- a) la fin d'emploi est attribuable à son décès;
 - b) la fin d'emploi est attribuable à une mise en disponibilité et l'employé a au moins une (1) année de service continu.
- 17.02 Lorsqu'un employé recevant une indemnité supplémentaire bénéficie d'un congé payé, il continue de recevoir cette indemnité pendant son congé si les fonctions spéciales ou additionnelles justifiant son paiement sont exécutées de manière continue.
- 17.03 En mai chaque année, l'employeur doit indiquer par écrit aux employés membres de l'unité de négociation leur solde de crédits de congés spéciaux, de congés de maladie et de congés annuels en date du 31 mars.
- 17.04 Si, à la fin de l'exercice financier, l'admissibilité d'un employé à un congé annuel payé comprend une fraction de journée de moins ou de plus qu'une demi-journée, cette fraction doit passer :
- a) à une demi-journée si elle est inférieure à une demi-journée;
 - b) à une journée si elle est supérieure à une demi-journée.
- 17.05
- a) Tous les congés s'acquièrent au taux horaire selon la rémunération indiquée à chaque disposition sur un type congé. Les congés s'accumulent sur les heures normales de travail, les vacances, congés de maladie et congés spéciaux payés, les avantages pour journées en hiver et les congés pour activités syndicales payés ou non, sauf les congés visés au paragraphe 11.10. Les congés s'accumulent aussi sur les heures compensatoires et les jours fériés payés. Le présent paragraphe s'applique à tous les types d'employés et de congés payés.
 - b) Tous les congés sont pris en heures et calculés sur la base des heures normales de travail de l'employé pour la journée du congé.
- 17.06 Lorsque le congé d'un employé est refusé en raison des besoins opérationnels, l'employeur doit, à la date de congé demandée, indiquer par écrit les besoins opérationnels ayant mené au refus du congé.

ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS

18.01 Accumulation de congés annuels

- a) L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque heure normale de travail au cours de laquelle il touche une rémunération, selon les modalités suivantes :

Années de service continu terminées	Admissibilité par heure	Nombre maximum d'heures accumulables annuellement, selon les heures normales de travail		
		1 950	2 080	2 184
0 à 2	0,063462	123,75	132,00	138,60
> 2 à 9	0,082616	161,10	171,84	180,43
> 9 à 14	0,096000	187,20	199,68	209,66
> 14 à 19	0,115385	225,00	240,00	252,00
> 19	0,13477	262,80	280,32	294,34

Le paragraphe 17.05 s'applique à l'accumulation et à la prise des congés annuels.

- b) Le service accumulé par les employés à temps partiel doit être pris en considération pour le droit au congé annuel prévu à l'alinéa a) du présent paragraphe.

18.02 Octroi du congé annuel

- a) Lorsqu'il accorde un congé annuel payé à un employé, l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour :
- prévoir le congé durant l'exercice financier d'acquisition;
 - ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé;
 - accorder le congé au moment décidé par l'employé durant l'exercice financier d'acquisition;
 - se conformer à toute demande présentée par l'employé avant le 31 janvier l'autorisant à reporter à l'exercice financier suivant un congé annuel de quatre (4) jours ou plus acquis durant l'année de référence;
 - accorder à l'employé un congé annuel d'au plus six (6) semaines consécutives, selon le nombre de semaines de congés auxquelles il a droit lorsqu'il en fait la demande;
 - accorder à l'employé le congé annuel voulu, et si deux employés ou plus ont choisi la même période, appliquer la durée de service au gouvernement du Nunavut;
 - lorsque les besoins opérationnels font qu'un employé ne peut pas prendre son congé annuel de juin à septembre inclusivement au cours d'un exercice financier, porter une attention particulière pour qu'il puisse le prendre durant ces mois à l'exercice financier suivant;
 - accorder à l'employé son congé annuel au moment choisi si la durée est inférieure à une semaine, dans la mesure où il donne un préavis raisonnable à l'employeur.

- b) S'il reçoit une demande de congé annuel, l'employeur doit répondre à l'employé dès que possible, mais jamais plus de deux (2) semaines après la réception de la demande.
- c) Lorsque l'employeur propose de modifier, de réduire ou de refuser le congé annuel demandé par l'employé, il doit lui fournir par écrit les motifs de cette décision.

18.03 Si, au cours d'une période de congé annuel payé, un employé se voit accorder :

- a) un congé spécial pour le décès d'un membre de sa famille immédiate au sens de l'article 19,
- b) un congé spécial payé en raison d'une maladie dans sa famille immédiate au sens de l'article 19,
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical délivré pendant la période de maladie, sauf si aucun professionnel de la santé n'est disponible,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, selon le cas, ajoutée au congé annuel si l'employé le demande et l'employeur l'approuve, ou reportée pour utilisation ultérieure.

18.04 **Report de congés annuels**

Les employés ne peuvent reporter de crédits de congé annuel supérieurs aux crédits accumulés au cours d'un exercice financier. Les crédits de plus d'un (1) an seront payés en argent en mai.

18.05 **Rappel durant un congé annuel ou annulation d'un congé approuvé**

- a) Si, pendant son congé annuel, un employé est rappelé au travail, l'employeur lui rembourse ses dépenses raisonnables engagées pour :
 - i) se rendre au travail;
 - ii) tout dépôt ou préarrangement non remboursable lié à son congé annuel;
 - iii) tout cout additionnel à payer ou toute pénalité encourue par l'employé en raison de ses déplacements pendant son congé annuel;
 - iv) retourner là où il était avant d'être rappelé, s'il reprend immédiatement son congé après avoir terminé ses tâches.

Ce remboursement est conditionnel à la présentation des relevés normalement exigés par l'employeur.

- b) Si le congé annuel approuvé de l'employé est annulé avant même de commencer, l'employeur lui rembourse ses dépenses raisonnables engagées pour :
 - i) tout dépôt ou préarrangement non remboursable lié à son congé annuel;
 - ii) tout cout additionnel à payer ou toute pénalité encourue par l'employé en raison de ses déplacements pendant son congé annuel.

Ce remboursement est conditionnel à la présentation des relevés normalement exigés par l'employeur.

18.06 L'employé n'est pas réputé être en congé annuel au cours de toute période lui donnant droit, aux termes du paragraphe 18.05, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

18.07 **Congé à la suite d'une cessation d'emploi**

Si un employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison :

- a) Un montant égal au nombre de jours de congé annuel acquis, mais non utilisés, sera payé au taux de rémunération de l'employé.
- b) En cas de mise en disponibilité, l'employeur doit accorder à l'employé les congés annuels acquis, mais non utilisés, avant la fin de son emploi s'il en fait la demande pour satisfaire aux exigences de service minimum afin d'avoir droit à une indemnité de départ.

18.08 La personne dont l'emploi cesse en raison d'une déclaration d'abandon de poste a droit au paiement dont il est question au paragraphe 18.07, mais perd ce droit si l'employeur, malgré ses efforts raisonnables, ne peut la trouver dans les six (6) mois suivants.

18.09 Lorsqu'un employé qui n'est pas occasionnel cesse d'occuper son emploi pour une autre raison qu'un congédiement, un abandon de poste ou un renvoi en cours de période d'essai et est par la suite réembauché, ses années complètes de service antérieur doivent compter pour du service continu aux fins de l'alinéa 18.01a).

18.10 **Avantage pour journées en hiver**

Pour chaque période de cinq (5) journées consécutives de congé annuel prises entre le 1^{er} octobre et le 31 mars d'un exercice financier, une (1) journée sera ajoutée sous forme d'avantage à l'employé, jusqu'à concurrence de quatre (4) journées par exercice financier. Ces journées ajoutées doivent être prises à la suite des journées de congé annuel et ne peuvent être reportées à l'exercice financier suivant. Elles s'accumulent conformément au paragraphe 17.05.

18.11 **Congé volontaire non payé**

Un programme de congés volontaires non payés est offert aux employés admissibles, comme suit :

- a) Au moyen d'une retenue de 1,9231 % sur leur salaire normal pour lui permettre de bénéficier d'au plus cinq (5) jours de congé dans la portion restante de l'exercice financier. L'octroi du congé dépendra des besoins opérationnels devant être comblés selon les exigences de l'administrateur général ou de la personne désignée pour le remplacer.
- b) Les recrues peuvent, au moment de leur embauche, choisir de participer au programme de congés volontaires moyennant une retenue de 1,9231 % sur leur salaire.
- c) Les employés ne peuvent modifier leur choix avant l'exercice financier suivant. Lorsqu'un employé souhaite modifier son choix, il doit aviser par écrit le bureau de la paye et des avantages sociaux au moins quatre (4) semaines avant le début du nouvel exercice financier le 1^{er} avril.
- d) Les employés embauchés après le 1^{er} avril qui choisissent de participer au programme de congés volontaires moyennant une retenue de 1,9231 % sur leur salaire ont droit à un nombre de congés proportionnel aux retenues effectuées.
- e) Les employés dont l'emploi prend fin avant qu'ils n'aient pris leurs congés approuvés se verront rembourser tous les montants retenus sur leur salaire normal.
- f) Les congés annuels accumulés devront être pris avant que des congés volontaires acquis moyennant une retenue de 1,9231 % sur le salaire normal soient approuvés.

ARTICLE 19 – CRÉDITS DE CONGÉS SPÉCIAUX

19.01 Un employé ne peut accumuler plus de trente (30) jours de congés spéciaux à raison de 0,023077 heure de congé spécial par heure de rémunération. Le paragraphe 17.05 s'applique à l'accumulation et à la prise des congés spéciaux.

À mesure que les congés sont pris, l'employé peut en accumuler jusqu'au maximum prévu.

19.02 Congé spécial

Aux fins du présent article, la famille immédiate s'entend du père, de la mère, du frère, de la sœur, de l'époux, du conjoint de fait, de l'enfant, de l'enfant du conjoint, de l'enfant en famille d'accueil, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, de la grand-mère, du grand-père, du petit-enfant et de tout autre parent résidant avec l'employé ou avec qui il réside présentement.

- a) L'administrateur général doit accorder un congé spécial payé pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs :
 - i) en cas de décès dans la famille immédiate de l'employé;
 - ii) pour le mariage de l'employé.
- b) L'administrateur général peut accorder un congé spécial payé pour un maximum de cinq (5) jours ouvrables consécutifs :
 - i)
 - a. lorsqu'un membre de la famille immédiate de l'employé doit subir une intervention chirurgicale ou est malade (à l'exclusion des naissances) et que l'employé doit prodiguer des soins à une de ses personnes à charge ou à la personne malade;
 - b. lorsqu'un membre de la famille immédiate résidant à l'extérieur de la collectivité de résidence de l'employé tombe gravement malade;
 - ii) si, en raison de circonstances spéciales non directement imputables à l'employé, ce dernier ne peut se présenter au travail, notamment :
 - a. en cas d'urgence grave chez lui;
 - b. en raison de problèmes de transport (y compris si l'employé est coincé dans la toundra) attribuables à des conditions météorologiques **ou à un bris mécanique**, si l'employé prend tous les moyens raisonnables pour se présenter au travail;
 - c. en cas de fermeture des écoles ou des garderies en raison de mauvaises conditions météorologiques;
 - d. en cas d'urgence grave dans la collectivité, si l'employé doit apporter son aide;
 - iii) en cas du décès du gendre ou de la bru;
 - iv) si l'employé participe à une activité d'intérêt général pour la fonction publique, notamment :
 - a. passer un examen qui lui permettra d'occuper un meilleur poste ou d'acquérir des compétences utiles à la fonction publique;
 - b. se rendre à la collation des grades de son université, s'il a occupé un emploi continu pendant au moins un (1) an;
 - c. subir un examen médical pour s'enrôler dans les Forces armées ou au titre d'un programme de soins pour les vétérans.

- v) Ce genre de congés ne sera pas refusé de manière déraisonnable.
 - c) L'administrateur général peut accorder un congé spécial payé d'une (1) journée lorsqu'un membre de la famille immédiate d'un employé donne naissance et que l'employé doit participer aux activités entourant la naissance ou prendre soin des personnes à charge de la mère qui accouche.
 - d) L'administrateur général peut accorder un congé spécial maximal d'une demi-journée à l'employé qui doit assister aux funérailles de son oncle ou sa tante.
- 19.03 L'administrateur général est le seul à pouvoir accorder des congés spéciaux de durée plus longue que celle prévue aux alinéas 19.02a), 19.02b), 19.02c) et 19.02d).
- 19.04 L'employeur accordera les congés spéciaux suivants à un employé :
- a) Trois (3) jours à la naissance de son enfant; ce congé peut être divisé en deux et pris des jours séparés. Il doit être pris au plus tard dans les dix (10) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence de l'employé;
 - b) trois (3) jours à l'adoption d'un enfant.
- 19.05 L'administrateur général, sous réserve des besoins opérationnels et de la réception d'un préavis, peut accorder aux employés qui en font la demande un congé spécial payé de **deux (2)** jours ouvrables par exercice financier, qui peut être pris à la discrétion de l'employé.
- 19.06 **Congés anticipés**
- L'employeur peut accorder, à sa discrétion, jusqu'à cinq (5) jours de congés spéciaux au sens du présent article à un employé qui n'a pas accumulé suffisamment de crédits. Ces congés anticipés seront déduits des crédits de congés spéciaux accumulés par la suite. Si l'employé quitte son emploi avant d'avoir accumulé les crédits nécessaires, les congés payés à prendre devront être remboursés.
- 19.07 **Congés occasionnels**
- a) Les employés peuvent obtenir des congés occasionnels payés d'au plus deux (2) heures pour les raisons suivantes :
 - i) **Rendez-vous médicaux, dentaires et juridiques**
Si un employé doit aller chez son médecin, son dentiste ou son avocat pendant les heures normales de travail, il peut obtenir un congé occasionnel.
 - ii) Participer à des réunions parents-enseignants ou à d'autres obligations scolaires.
 - iii) **Autres congés occasionnels**
L'administrateur général peut accorder un congé occasionnel pour d'autres motifs spéciaux ou inhabituels.
 - b) Les employés peuvent obtenir un congé occasionnel payé d'au plus une (1) journée par rendez-vous lorsque leur médecin traitant leur prescrivent des examens ou un traitement médical répétitif ou régulier. Un tel congé occasionnel ne peut être refusé sans motif raisonnable.
- 19.08 Les employés ont droit à un congé spécial payé pour le temps passé en quarantaine s'ils peuvent fournir à l'employeur un certificat médical.
- 19.09 Le présent article ne s'applique pas aux employés en congé sans solde ou suspendus.

ARTICLE 20 – CONGÉS DE MALADIE

20.01 Crédits de congé de maladie

- a) L'employé accumule des congés de maladie à raison de 0,057692 heure de congé par heure de rémunération.
- b) Le paragraphe 17.05 s'applique à l'accumulation et à la prise des congés de maladie.

Gestion des congés de maladie

- c) Les congés de maladie se prennent en heures selon les heures normales de travail de l'employé le jour du congé.

20.02 Sous réserve des alinéas a) et b) et du reste du présent article, toutes les absences pour maladie lors d'une journée normale de travail (à l'exclusion des jours fériés) doivent être soustraites de la banque de congés de maladie.

- a) Aucun crédit ne doit être soustrait de la banque de congés de maladie lorsque l'absence est de moins d'une demi-journée (1,5 journée) et que l'employé a été à son poste pendant au moins deux (2) heures.
- b) Lorsque la période d'absence est d'au moins une demi-journée (1,5 journée), mais de moins d'une (1) journée, une demi-journée (1,5 journée) doit être soustraite de la banque de congés de maladie.

20.03 a) À moins d'indication contraire de l'employeur, l'employé doit signer une déclaration énonçant qu'en raison de sa maladie ou de sa blessure, il ne peut pas exécuter ses fonctions :

- i) si la période de congé demandée est de trois (3) jours ouvrables ou moins;
- ii) si, au cours de l'exercice financier courant, l'employé n'a pas reçu plus de neuf (9) jours de congé de maladie sur la foi de déclarations signées par lui.

b) Aux fins de l'alinéa 20.03a), une journée désigne un jour civil et non le nombre d'heures du quart de travail de l'employé.

20.04 **L'employeur ne demandera d'autres preuves que celle exigée au paragraphe 20.03, soit un certificat d'un médecin qualifié, que lorsqu'il est démontré qu'il a une raison valable de le faire.**

20.05 Lorsqu'un congé non payé est autorisé pour quelque motif que ce soit, ou si un employé est mis en disponibilité pour manque de travail et qu'il revient après son congé non payé ou la période de mise en disponibilité, il accumule des crédits de congé de maladie pour chaque mois au cours duquel il a travaillé au moins dix (10) jours et conserve les crédits de congé en banque au moment de sa mise en disponibilité ou au début de son congé non payé.

20.06 Un employé qui n'a pas accumulé suffisamment de crédits de congé de maladie ou qui n'en a accumulé aucun pourra, lorsque les circonstances le justifient, se voir octroyer un maximum de quinze (15) jours de congé de maladie anticipés qui seront par la suite déduits des crédits à mesure qu'il les accumulera. Si l'employé décède avant que les journées de congé de maladie anticipées puissent être récupérées, aucune réclamation ne sera effectuée auprès de sa succession.

20.07 Un employé n'a pas droit à un congé de maladie payé lorsqu'il est en congé sans solde ou suspendu.

20.08 Lorsqu'un employé à qui un congé de maladie payé est accordé se voit octroyer un congé pour accident de travail pour la même période, les jours de congé de maladie utilisés sont ajoutés de nouveau à sa banque de crédits de congé de maladie.

20.09 Transport vers un centre médical

- a) Les employés ou leurs personnes à charge devant sortir de leur collectivité de résidence au Nunavut pour recevoir des soins de santé ont droit au remboursement des couts de déplacement, sous réserve des conditions suivantes :
 - i) Le remboursement ne doit pas excéder le cout de transport aller-retour à partir du lieu de départ de l'employé ou vers l'endroit le plus rapproché où les soins requis sont disponibles (selon le moindre cout) de même que les frais d'hébergement et de repas, conformément à l'alinéa 20.09b).
 - ii) Les frais d'hébergement et de repas seront également remboursés si le déplacement vers le lieu de traitement est interrompu en raison des conditions météorologiques ou de circonstances totalement hors du contrôle de l'employé, conformément à l'alinéa 20.09b).
 - iii) Le remboursement ne sera effectué que s'il est justifié par certificat émis par un médecin qualifié confirmant que le traitement (incluant les traitements dentaires) était non facultatif, qu'il était nécessaire en raison de l'état de santé du patient et qu'il n'était pas disponible dans la collectivité de résidence de l'employé.
- b) Les dépenses suivantes seront remboursées si la demande de remboursement est accompagnée des reçus pertinents :
 - i) Les frais de taxi nécessaires au déplacement (le service de navette des aéroports doit être utilisé lorsque possible).
 - ii) Le tarif aérien le plus économique, ou le kilométrage justifié conformément au sous-alinéa 41.12a)ii).
 - iii) Un séjour maximal de 25 jours à l'hôtel, frais de repas compris, conformément aux paragraphes 41.05 et 41.06.
 - iv) Un maximum de cinquante dollars (50 \$) par jour pour les frais d'hébergement, de repas et de transport local pour toute période dépassant vingt-cinq (25) jours, mais inférieure à quarante (40) jours.
- c)
 - i) Lorsqu'un médecin qualifié certifie que l'employé ou une de ses personnes à charge doit être accompagné, l'employeur doit approuver le remboursement des dépenses de cette personne selon les modalités de l'alinéa 20.09b).
 - ii) Lorsque l'employé ou sa personne à charge, selon le cas, est accompagné 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 de l'employé, l'un de ses parents ou une autre personne choisie par lui.
- d) Un employé qui accompagne un membre de sa famille immédiate peut se voir accorder un congé spécial seulement en cas d'évacuation médicale non facultative. Ce congé ne peut être refusé sans motif valable. Aucun temps de déplacement, au sens du paragraphe 20.10, ne sera alloué pour cet accompagnement.

- e) Tout remboursement de frais de déplacement recouvré par l'employé en vertu d'une assurance collective chirurgicale ou médicale à couts partagés entre lui et l'employeur sera versé à l'employeur, dans la mesure où les frais de déplacement ont été payés par lui aux termes du présent article.
- f) Le présent paragraphe s'applique aux personnes à charge de l'employé dans la mesure où il a déclaré sous serment qu'un avantage similaire ne leur est pas déjà offert par le gouvernement du Nunavut ou un autre employeur.

20.10 Temps de déplacement

L'employé qui reçoit, en application du paragraphe 20.09, un remboursement pour ses frais de déplacement pour se rendre dans un établissement de santé peut obtenir un congé payé d'au plus quatre jours pour le temps réellement passé en déplacement. Ce temps de déplacement ne sera pas déduit de la banque de congés de maladie. L'autorisation préalable de l'employeur est cependant nécessaire.

ARTICLE 21 – AUTRES TYPES DE CONGÉS

21.01 Congé pour fonction judiciaire

Un congé payé est accordé à tout employé qui n'est ni en congé non payé ni suspendu devant :

- a) participer au processus de sélection d'un jury ou faire partie d'un jury;
- b) se conformer à une assignation à témoigner ou à comparaître dans le cadre d'une procédure autorisée par la loi.

21.02 Congé pour fonction officielle

- a) Un employé qui n'est ni en congé non payé ni suspendu a droit à un congé payé pour :
 - i) remplir les fonctions de juge de paix;
 - ii) remplir les fonctions de coroner;
 - iii) participer à une enquête publique.
- b) Un employé qui n'est ni en congé non payé ni suspendu peut se voir accorder des congés payés ou non pour une durée maximale de quinze (15) jours par exercice financier afin d'accomplir des services communautaires qui sont dans l'intérêt de l'employeur ou du Nunavut. Aux fins du présent paragraphe, les services communautaires reconnus sont les suivants :
 - i) participer à des formations et missions de lutte contre les incendies et de recherche et sauvetage;
 - ii) siéger à des comités gouvernementaux, comme la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs ou la Commission des alcools et du cannabis du Nunavut;
 - iii) siéger à des conseils de gestion concertée ou à d'autres comités de gouvernement populaire créés en vertu de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut;
 - iv) siéger à un conseil ou comité municipal;
 - v) participer à des consultations fédérales-territoriales-municipales;

- vi) suivre une formation en défense civile, notamment participer aux exercices, formations et missions des Rangers canadiens.
- c) Le congé pour fonction officielle prévu à l'alinéa 21.02b) sera payé ou non, selon les circonstances :
 - i) lorsque l'employé reçoit des honoraires pour fonction officielle égaux ou supérieurs à son taux de rémunération journalier, le congé pour fonction officielle n'est pas payé;
 - ii) lorsque l'employé a droit à des honoraires moindres que son taux de rémunération journalier, le congé pour fonction officielle est payé, mais l'employé doit renoncer à ses honoraires;
 - iii) lorsque l'employé ne reçoit pas d'honoraires, le congé est payé.

21.03 Congé pour accident de travail

L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée raisonnable fixée par l'employeur lorsqu'une commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs statue que l'employé n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions en raison :

- a) d'une blessure accidentelle subie dans l'exercice de ses fonctions ne résultant pas d'une inconduite délibérée de sa part;
- b) d'une maladie attribuable à la nature de son emploi;
- c) de l'exposition prolongée à des substances radioactives ou à d'autres situations dangereuses dans le cadre de son emploi;

si l'employé convient de verser au gouvernement du Nunavut tout montant reçu en règlement de sa perte de salaire vu la blessure, la maladie ou l'exposition, à condition toutefois que ce montant ne provienne pas d'une assurance-invalidité individuelle dont la prime est payée par lui ou son mandataire.

21.04 Congé de maternité

- a) i) Une employée enceinte doit aviser l'employeur par écrit au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de l'accouchement. Sous réserve du sous-alinéa ii), l'employée 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 fin de sa grossesse. L'employée peut faire une demande à la Division de la rémunération et des avantages sociaux du ministère des Finances, et la Division doit lui fournir une trousse d'information claire sur les avantages et exigences du congé de maternité, et ce, dans la semaine suivant sa demande.
- ii) L'employeur peut :
 - a. sur demande écrite de l'employée, reporter le début du congé de maternité non payé ou y mettre fin plus tôt que **dix-sept (17)** semaines après la fin de la grossesse;
 - b. accorder un congé de maternité non payé plus de **douze (12)** semaines avant la date prévue de l'accouchement;
 - c. exiger un certificat médical attestant la grossesse lorsqu'un congé de maternité non payé est demandé.

- iii) Le congé accordé en application du présent article doit être pris en compte dans le calcul de la durée « d'emploi continu » ou de « service continu ».
- b) i) L'employée comptant six (6) mois d'emploi continu qui prouve à l'employeur qu'elle a demandé et reçoit des prestations d'assurance-chômage en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi a droit à une indemnité de congé de maternité.
- ii) L'employée qui présente une demande en application du sous-alinéa 21.04b)i) doit s'engager par écrit :
 - a. à retourner au travail et à travailler pour l'employeur pendant au moins six (6) mois;
 - b. à reprendre le travail à la fin de son congé de maternité ou à une autre date, si l'employeur y consent.
- iii) Si l'employée ne retourne pas au travail, sauf en cas de décès, d'invalidité ou de mise en disponibilité conformément au sous-alinéa 21.04b)ii), elle devra rembourser à l'employeur tous les montants reçus à titre d'indemnité de congé de maternité. Si l'employée reprend le travail pendant seulement une partie des six (6) mois susmentionnés, sauf en cas de congé de maternité non payé subséquent pris au cours de la période de six (6) mois, sa dette envers l'employeur est réduite au prorata du nombre de mois au cours desquels elle a été rémunérée. Si l'employée prend un congé de maternité non payé subséquent, donc ne travaille pas pendant la totalité des six (6) mois prévus, la partie des six (6) mois non travaillée sera ajoutée à la période au cours de laquelle elle doit travailler, conformément au sous-alinéa 21.04b)ii), une fois le congé de maternité non payé subséquent terminé.
- iv) Une employée ne peut être mise en disponibilité, mutée ou relocalisée pendant son congé de maternité ou dans les six (6) mois suivant son retour au travail sans son consentement et celui de l'employeur et du syndicat.
- c) Pendant la durée du congé de maternité, les indemnités de congé de maternité versées comprennent ce qui suit :
 - i) **La première semaine**, une indemnité équivalant à 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'employée. Pour une période additionnelle maximale de **seize (16) semaines**, une indemnité équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-chômage auxquelles elle a droit et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire.
 - ii) a. Dans le cas d'une employée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 21.04c)i) est celui auquel elle a droit suivant l'évaluation des tâches prévue dans son certificat de nomination la veille du début de son congé de maternité.
 - b. Dans le cas d'une employée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa 21.04c)i) correspond à la moyenne hebdomadaire du taux auquel elle a droit suivant l'évaluation des tâches prévue dans son certificat de nomination pour la période de six (6) mois d'emploi continu précédant le début de son congé de maternité.
 - iii) Les employées n'ont aucun droit acquis à des indemnités aux termes du programme, sauf les indemnités de chômage prévues.

- iv) Les sommes versées à titre de salaire annuel garanti, de salaire différé ou d'indemnité de départ ne peuvent être réduites ou majorées en raison des paiements prévus par le programme.
- v) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité prévue au sous-alinéa 21.04c)i), cette indemnité est rajustée en conséquence.
- d) Lorsqu'une employée fournit un avis de son médecin indiquant que son travail pose un risque pour sa santé ou celle de son fœtus, l'employeur ajuste ses conditions de travail s'il est raisonnable de le faire tout en respectant les besoins opérationnels ou l'autorise à prendre un congé non payé pour la durée de sa grossesse.

21.05 **Congé dans des situations d'urgence**

Indépendamment de tout autre congé prévu dans la présente convention, l'employeur peut accorder un congé payé ou non à un employé en cas de situation d'urgence ou dans des circonstances exceptionnelles. Ce congé ne peut être refusé sans motif valable.

21.06 **Congé parental non payé**

- a) L'employé qui est ou sera chargé des soins et de la garde de son enfant nouveau-né ou qui entame une procédure d'adoption ou obtient une ordonnance d'adoption a droit à un congé parental non payé **pour l'une de ces périodes :**
 - i) Une seule période ne dépassant pas **trente-cinq (35) semaines consécutives**. Ce congé non payé doit être pris dans les cinquante-deux (52) semaines suivant le jour de la naissance de l'enfant ou, dans le cas d'une adoption, dans les cinquante-deux (52) semaines suivant le jour où l'enfant est confié à l'employé.
 - ii) **Une seule période ne dépassant pas soixante-et-une (61) semaines consécutives si l'employé a droit aux prestations parentales prolongées prévues par la Loi sur l'assurance-emploi du Canada et les a demandées. Ce congé non payé doit être pris dans les soixante-dix-huit (78) semaines suivant le jour où l'enfant lui est confié.**
- b) L'employé ayant l'intention de demander un congé parental non payé doit faire tout ce qu'il peut pour remettre à l'employeur un avis raisonnable. Dans le cas d'une adoption, l'employé doit, dès que possible, aviser l'employeur que sa demande a été acceptée par l'agence d'adoption ou que la tutelle légale lui a été octroyée et que les documents d'adoption ont été remplis.
- c) Le congé accordé en application de l'alinéa 21.06a) est inclus dans le calcul de l'« emploi continu » et du « service continu ».
- d) L'employé permanent comptant six (6) mois d'emploi continu qui s'est vu accorder un congé parental non payé et qui fournit à l'employeur la preuve qu'il a demandé et reçoit des prestations parentales en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi a droit à une indemnité de congé parental.
- e) L'employé qui présente une demande en application de l'alinéa 21.06d) doit s'engager par écrit :

- i) à retourner au travail et à travailler pour l'employeur pendant au moins six (6) mois;
 - ii) à reprendre le travail à la fin de son congé parental non payé ou à une autre date, si l'employeur y consent.
- f) Si l'employé ne retourne pas au travail conformément à l'alinéa 21.06e), sauf en cas de décès, d'invalidité ou de mise en disponibilité, il devra rembourser à l'employeur tous les montants reçus à titre d'indemnité de congé parental. Si l'employé reprend le travail pendant seulement une partie des six (6) mois susmentionnés, sauf en cas de congé parental non payé subséquent pris au cours de la période de six (6) mois, sa dette envers l'employeur est réduite au prorata du nombre de mois où il est revenu au travail. Si l'employé prend un congé parental non payé subséquent, donc ne travaille pas pendant la totalité des six (6) mois prévus, la partie des six (6) mois non travaillée sera ajoutée à la période au cours de laquelle il doit travailler, conformément au sous-alinéa 21.06e), une fois le congé parental non payé subséquent terminé.
- g) **Pendant la durée du congé parental non payé pris par une employée n'ayant pas pris de congé de maternité non payé ou qui a pris un congé de maternité non payé sans toutefois recevoir d'indemnité de congé de maternité, le paiement de l'indemnité de congé parental équivaut à l'un des montants suivants :**
 - i) 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire la première semaine, et pour une période de **treize (13)** semaines supplémentaires, une indemnité équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles elle a droit et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire, **à condition qu'elle ait droit aux prestations parentales de base prévues dans la Loi sur l'assurance-emploi du Canada et en ait fait la demande;**
 - ii) **71 % de son taux de rémunération hebdomadaire pour la première semaine, et pour une période de seize (16) semaines supplémentaires, une indemnité équivalant à la différence entre le montant hebdomadaire des prestations d'assurance-emploi auxquelles elle a droit et 71 % de son taux de rémunération hebdomadaire, à condition qu'elle ait droit aux prestations parentales prolongées prévues dans la Loi sur l'assurance-emploi du Canada et les ait demandées.**
- h) **Pendant la durée du congé parental non payé pris par une employée ayant pris un congé de maternité non payé et reçu une indemnité de congé de maternité, le paiement de l'indemnité de congé parental équivaut à l'un des montants suivants :**
 - i) la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles elle a droit et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire, pour une période de quatorze (14) semaines, **à condition qu'elle ait droit aux prestations parentales de base prévues dans la Loi sur l'assurance-emploi du Canada et les ait demandées;**
 - ii) **la différence entre les prestations d'assurance-emploi auxquelles elle a droit et 71 % de son taux de rémunération hebdomadaire, pour une période de dix-sept (17) semaines, à condition qu'elle ait droit aux prestations parentales prolongées prévues dans la Loi sur l'assurance-emploi du Canada et les ait demandées.**

- i) Dans le cas d'un employé à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas 21.06g) et h) est celui auquel il a droit selon la description de tâche de son certificat de nomination la veille du début du congé de maternité ou parental non payé, selon le cas.
- j) Dans le cas d'un employé à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire mentionné aux alinéas 21.06g) et h) est celui calculé au prorata auquel il a droit selon la description de tâche de son certificat de nomination la veille du début du congé de maternité ou parental non payé, selon le cas, pour la période de six (6) mois d'emploi continu précédant le début dudit congé.
- k) Les employés n'ont pas de droit acquis à des indemnités en vertu du paragraphe 21.06, sauf celles pour la période de chômage prévue à ce paragraphe.
- l) **Dans le cas d'un couple à l'emploi de l'employeur, la période combinée de congé de maternité et de congé parental partagé non payé correspondra :**
 - i) **à au plus cinquante-deux (52) semaines, y compris le congé de maternité;**
 - ii) **à au plus soixante-dix-huit (78) semaines, y compris le congé de maternité, à condition que l'employée ait droit aux prestations parentales prolongées prévues par la Loi sur l'assurance-emploi du Canada et les ait demandées.**
- m) Lorsqu'une employée combine son congé de maternité à un congé parental non payé, ce dernier doit être pris immédiatement à la fin du congé de maternité. **La durée combinée totale de ces deux congés correspondra :**
 - i) **à au plus cinquante-deux (52) semaines;**
 - ii) **à au plus soixante-dix-huit (78) semaines, à condition que l'employée ait droit aux prestations parentales prolongées prévues par la Loi sur l'assurance-emploi du Canada et les ait demandées.**
- n) Lorsqu'un congé parental est pris par un couple dont les deux membres travaillent pour l'employeur, **le montant de l'indemnité de congé parental pour les deux personnes ensemble correspondra :**
 - i) **à une indemnité de congé parental d'au plus quatorze (14) semaines pour les deux ensemble ou à un congé parental non payé pour les deux ne dépassant pas trente-cinq (35) semaines, à condition que le couple ait droit aux prestations parentales de base prévues dans la Loi sur l'assurance-emploi du Canada et les ait demandées.**
- o) **Une fois que l'employé a choisi entre les prestations parentales de base et prolongées prévues dans la Loi sur l'assurance-emploi du Canada, ce choix ne peut être révoqué ni modifié. Dans le cas d'un couple d'employés, les deux doivent choisir la même option.**

21.07 **Congé non payé pour réinstallation du conjoint**

- a) Sur demande écrite d'un employé permanent dont le conjoint est réinstallé de manière permanente ou qui accepte une nomination à un nouveau poste à l'extérieur du lieu d'affectation de l'employé qui fait la demande de congé, l'employeur doit accorder à ce dernier un congé non payé d'un (1) an. Si l'employé permanent n'obtient pas un autre poste au cours de cette période, il cesse d'être employé à la fin de la période de congé non payé accordée.
- b) Le congé non payé accordé en application du présent paragraphe est déduit des années d'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et des congés annuels de l'employé, sauf si ce congé non payé est de moins de trois (3) mois. Les congés de plus de trois (3) mois ne comptent pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

21.08 **Congé pour activités culturelles inuites**

Sous réserve des besoins opérationnels, un congé payé d'au plus deux (2) jours par année peut être octroyé à un employé, sur très court préavis, pour **la pratique d'activités culturelles inuites traditionnelles**, comme la chasse, la pêche ou la récolte. Ces congés ne peuvent être refusés sans raison valable.

21.09 **Congé pour raisons familiales**

- a) Le congé pour raisons familiales permet à l'employé de concilier travail et famille en prenant de façon raisonnable des congés non payés dans certaines situations.
- b) Les employés permanents ont droit au congé pour raisons familiales – une absence autorisée du travail pour un maximum de huit (8) semaines sans rémunération – pour soigner ou aider un membre de leur famille.

Définitions

- c) « membre de la famille » S'entend, relativement à l'employé :
 - i) de son époux ou conjoint de fait;
 - ii) de son enfant ou de l'enfant de son époux ou conjoint de fait;
 - iii) de son père ou de sa mère ou de l'époux ou du conjoint de fait de ceux-ci;
 - iv) de toute autre personne faisant partie d'une catégorie définie dans la Loi sur l'assurance-emploi pour l'application de la présente définition.
- d) « médecin qualifié » Personne autorisée à exercer la médecine en vertu des lois du territoire sur lequel des soins ou des traitements médicaux sont prodigués au membre de la famille.

Demande de congé

- e) Les employés doivent fournir un certificat médical d'un médecin qualifié justifiant la durée du congé demandé. Un certificat émis par un autre professionnel de la santé, comme un infirmier praticien, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade se trouve dans un lieu où le traitement par un médecin est difficile ou inaccessible et qu'un médecin a autorisé le professionnel à traiter le malade.

- f) Le certificat médical confirme que le membre de la famille est gravement malade, que le risque de décès est important dans les 26 semaines (6 mois) et que les soins d'au moins un membre de la famille sont nécessaires :
 - i) comme soutien psychologique ou affectif;
 - ii) pour organiser les soins fournis par une autre personne (par exemple un professionnel de la santé);
 - iii) pour fournir les soins ou y contribuer.
- g) Les employés demandant un congé pour raisons familiales doivent remplir le formulaire prévu et fournir une attestation de leur droit aux prestations d'assurance-emploi ainsi qu'un certificat médical émis par un médecin qualifié justifiant la durée du congé demandé.
- h) L'employé doit aviser l'employeur par écrit de la date de début du congé.
- i) Le congé non payé pour raisons familiales ne dépassant pas huit (8) semaines peut être partagé par deux ou plusieurs employés de la même famille travaillant pour l'employeur.
- j) Tout jour férié payé survenant durant la période de congé pour raisons familiales doit être considéré comme un congé non payé.
- k) Le poste d'un employé ayant obtenu un congé pour raisons familiales n'est pas offert à un autre, sauf si l'employeur offre à l'employé en congé un autre poste équivalent dans la même collectivité.
- l) L'employeur ne peut congédier, suspendre, mettre à pied ni rétrograder un employé, ni prendre de mesures disciplinaires contre lui, parce qu'il a demandé et obtenu un congé pour raisons familiales.

21.10 Congé pour violence familiale

- a) **L'employeur reconnaît que les employés peuvent se trouver, dans leur vie personnelle, dans des situations de violence ou de mauvais traitements affectant leur assiduité et leur travail.**
- b) **L'employé vivant de la violence familiale ou dont l'enfant à charge vit une telle violence se verra accorder un maximum de cinq (5) jours de congé payé et de cinq (5) jours de congé non payé par exercice financier pour se rendre à des rendez-vous avec des professionnels, participer à une action en justice ou accomplir toute autre activité nécessaire à sa santé et à sa sécurité.**
- c) **Ce congé, qui peut être pris sous forme de journées consécutives, de journées ponctuelles ou de demi-journées, doit être demandé dès qu'il est raisonnablement possible de le faire.**
- d) **Ce congé s'ajoute aux congés auxquels l'employé a droit.**
- e) **Les congés pour violence familiale inutilisés ne peuvent être reportés à l'exercice suivant.**
- f) **Tous les renseignements personnels touchant la violence familiale doivent demeurer confidentiels, conformément aux lois applicables, et ne peuvent être communiqués à une tierce partie qu'avec le consentement écrit de l'employé ou lorsque la loi l'exige.**
- g) **Si l'employé est l'auteur de la violence familiale, il n'a pas droit au congé.**

ARTICLE 22 – DURÉE DU TRAVAIL

22.01 Travail à la journée

- a) Sauf convention contraire entre le syndicat et l'employeur, les heures de travail normales des employés visés par les parties de l'annexe B précisant que la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5 h) s'entendent :
 - i) des sept heures et demie (7,5 h) consécutives normales, entre 8 h 30 et 17 h, du lundi au vendredi;
 - ii) des mille-neuf-cent-cinquante heures (1 950 h) normales par année;
 - iii) d'une pause-repas d'au moins une demi-heure (0,5 h), qui ne fait pas partie de la période de travail et est prévue le plus près possible de la mi-journée de travail;
 - iv) d'une pause payée de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi.
- b) Sauf convention contraire entre le syndicat et l'employeur, les heures de travail normales des employés visés par les parties de l'annexe B précisant que la semaine normale de travail est de quarante (40) heures s'entendent :
 - i) des huit (8) heures consécutives normales, entre 8 h et 17 h, du lundi au vendredi;
 - ii) des deux-mille-quatre-vingts heures (2 080 h) normales par année;
 - iii) d'une pause-repas d'au moins une demi-heure (0,5 h), qui ne fait pas partie de la période de travail et est prévue le plus près possible de la mi-journée de travail;
 - iv) d'une pause payée de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi.
- c) Sauf convention contraire entre le syndicat et l'employeur, les heures de travail normales des employés visés par les parties de l'annexe B précisant que la semaine normale de travail est de quarante-deux (42) heures s'entendent :
 - i) des deux-mille-cent-quatre-vingt-quatre heures (2 184 h) normales par année;
 - ii) d'une pause-repas d'au moins une demi-heure (0,5 h), qui ne fait pas partie de la période de travail et est prévue le plus près possible de la mi-journée de travail;
 - iii) d'une pause payée de quinze (15) minutes le matin et de quinze (15) minutes l'après-midi.

22.02 Travail par quarts

Lorsque le travail prévu par l'employeur sort des heures normales mentionnées au paragraphe 22.01, les modalités suivantes s'appliquent :

- a) L'employeur et le syndicat doivent s'entendre avant de modifier les quarts de travail ou d'en établir de nouveaux pour une unité opérationnelle. Cette entente ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. L'employeur doit aviser les employés au moins quatorze (14) jours avant le changement.
- b) La journée de travail ne peut pas dépasser seize (16) heures par jour.
- c) L'employé ne peut pas travailler plus de sept (7) jours consécutifs.
- d) L'employé doit avoir au moins deux (2) jours de repos consécutifs entre les quarts.

- e) Le nombre de jours de travail payés à un employé pour une année est obtenu en divisant le nombre d'heures normales de travail annuel (1 950 ou 2 080) par le nombre d'heures quotidien.
- f) Le nombre annuel de jours de travail d'un employé est obtenu en divisant les heures des jours fériés payés prévus à l'alinéa 15.01a) par le nombre quotidien d'heures de travail, puis en soustrayant ce résultat du nombre de jours de travail calculés selon la règle prévue à l'alinéa e). La rémunération pour le travail effectué un jour férié payé est calculée selon les règles prévues aux alinéas 15.05a) et b).

Les dispositions suivantes de l'article 15 ne s'appliquent pas aux employés couverts par le paragraphe 22.02 : 15.01a), 15.02, 15.03, 15.04 et 15.05c).

22.03 L'employeur affichera un horaire général de travail à l'intention des employés qui travaillent par quarts.

- a) L'employeur doit :
 - i) éviter les fluctuations excessives d'horaire;
 - ii) afficher au moins quatorze (14) jours civils à l'avance l'horaire de travail, qui doit couvrir une période d'au moins vingt-huit (28) jours civils.
- b) L'employeur doit prendre tous les moyens raisonnables pour :
 - i) accorder en journées de repos un samedi et un dimanche toutes les deux semaines afin que l'employé ait un repos d'au moins 48 heures consécutives;
 - ii) prévoir au moins deux (2) journées de repos consécutives;
 - iii) ne pas planifier plus d'un (1) quart de travail par période de vingt-quatre (24) heures.
- c) Lorsqu'un employé effectue deux (2) quarts le même jour civil :
 - i) un des deux est considéré comme des heures supplémentaires;
 - ii) sauf en cas d'urgence, il ne peut en faire un autre.
- d) Les employés doivent se voir accorder aussi souvent que possible une fin de semaine sur deux de repos et ont droit à au moins une fin de semaine toutes les trois semaines. Le taux de rémunération des heures supplémentaires s'applique pour les heures travaillées au cours d'une troisième fin de semaine consécutive et toutes les suivantes. Il est entendu que si un employé doit être en déplacement une fin de semaine, il s'agit d'une fin de semaine de travail aux fins du présent paragraphe, qui ne s'applique pas aux employés embauchés pour travailler uniquement les fins de semaine ni aux employés qui demandent à échanger des quarts avec d'autres afin de travailler la fin de semaine.

22.04 Sous réserve d'un préavis suffisant et de l'approbation de l'employeur, les employés peuvent échanger des quarts dans la mesure où cela n'entraîne pas de frais pour l'employeur.

22.05 L'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour préparer l'horaire de travail d'un employé de sorte qu'il puisse suivre des cours de formation de façon régulière.

22.06 Si le quart de travail débute ou se termine entre minuit et 6 h ou si l'employé doit se déplacer durant ces heures pour se rendre au travail et en revenir afin d'effectuer des heures supplémentaires, l'employeur fournit le transport ou paye le cout du transport commercial entre la résidence de l'employé et son lieu de travail.

22.07 **Horaires variables**

À la demande d'un employé, l'employeur peut accepter un horaire variable entre 7 h et 20 h si les besoins opérationnels le permettent.

22.08 **Semaine de travail comprimée**

L'employeur peut permettre à un employé qui le demande de travailler des heures différentes de la journée normale de 7,5 ou 8 heures ou de la semaine normale de 37,5 ou 40 heures, sous réserve des règles suivantes :

- a) Sur vingt-huit (28) jours civils, l'employé doit travailler, être en congé autorisé ou jouir d'un jour férié payé pendant une période équivalant à quatre (4) fois ses heures normales de travail hebdomadaires.
- b) L'employeur acceptera uniquement si les besoins opérationnels sont comblés.
- c) Le choix des heures comprimées ne doit pas entraîner d'augmentation de cout ou de diminution de productivité pour l'employeur.
- d) L'horaire des heures comprimées doit être approuvé par l'employé et son superviseur. L'employé travaillant plus d'heures que ce qui est convenu, ou d'autres heures que celles prévues à son horaire, a droit à une indemnité conformément aux dispositions sur les heures supplémentaires de la présente convention collective.
- e) Les heures de travail ne peuvent pas être modifiées pour éviter de payer des heures supplémentaires à un employé.
- f) L'employé ou l'employeur peut mettre fin à une entente de travail comprimé en tout temps moyennant un préavis de quatorze (14) jours.

22.09 **Heures de travail fixées par l'employé**

- a) À la demande d'un employé, l'employeur peut lui permettre de fixer ses propres heures de travail pour répondre aux besoins opérationnels si, en raison de la nature du travail, les tâches exigées ne peuvent être accomplies pendant les heures normales. Une telle demande ne peut être refusée sans raison valable.
- b) Dans ce cas, si l'employé travaille plus que ses heures normales au cours d'une période de vingt-huit (28) jours civils, il a droit à une heure de congé payée pour chaque heure additionnelle travaillée. Cet employé doit faire tous les efforts raisonnables pour organiser son horaire de travail de manière à minimiser le nombre d'heures additionnelles travaillées.
- c) Les heures de congé payées doivent être prises à un moment convenant à l'employeur et à l'employé. Elles doivent être prises au cours du même exercice financier que celui où elles ont été accumulées.

- d) À la fin de l'exercice financier, les heures accumulées qu'un employé n'aura pas pu utiliser seront payées en argent, au taux normal de rémunération, jusqu'à un maximum de quinze (15) fois le nombre d'heures normal par jour. Si l'employé a accumulé un plus grand nombre d'heures, elles ne pourront pas être utilisées. En aucun cas un employé ne pourra recevoir en argent plus de quinze (15) fois le nombre d'heures normales quotidiennes de travail, soit 7,5 ou 8 heures, selon le cas. Il est impossible de reporter ces heures d'un exercice financier à l'autre.
- e) Les parties conviennent que le paragraphe 22.09 ne vise pas à répondre aux besoins opérationnels de façon ponctuelle ou à éviter de payer des heures supplémentaires aux employés.
- f) Les employés qui, à la demande de l'employeur, doivent travailler en dehors de leurs heures modifiées doivent être payés conformément aux dispositions sur les heures supplémentaires de la présente convention collective. Et ceux qui, à la demande de l'employeur, doivent travailler des jours fériés payés doivent être indemnisés selon l'article 15.
- g) L'employé ou l'employeur peut mettre fin à une telle entente en tout temps moyennant un préavis de quatorze (14) jours.

22.10 Règles générales

Les employés ont droit à une pause de 15 minutes après chaque période de 3,5 ou 4 heures consécutives de travail. Le moment des pauses doit être approuvé par le superviseur de l'employé.

ARTICLE 23 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 23.01 L'employé devant effectuer des heures supplémentaires est rémunéré pour chaque période de quinze (15) minutes supplémentaires complétée, sous réserve du paiement minimal d'une (1) heure au taux des heures supplémentaires quand :
 - a) les heures sont préalablement autorisées par l'employeur, sauf si l'employé doit travailler dans une collectivité isolée. Dans ce cas, l'employeur doit s'arranger pour autoriser les heures supplémentaires avant le départ de l'employé vers la collectivité isolée;
 - b) l'employé n'a aucun contrôle sur la durée des heures supplémentaires.
- 23.02 Les employés doivent consigner l'heure de début et de fin des heures supplémentaires dans le formulaire déterminé par l'employeur.
- 23.03
 - a) Sous réserve des besoins opérationnels, l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables :
 - i) pour répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les employés qualifiés immédiatement disponibles devant normalement effectuer le travail exigé dans le cadre de leurs fonctions habituelles;
 - ii) pour aviser suffisamment à l'avance les employés tenus de faire des heures supplémentaires.
 - b) Un employé peut refuser, s'il a un motif valable, de faire des heures supplémentaires s'il formule son refus par écrit.
 - c) Même si, en application de l'article 8, l'employeur a autorisé un employé à occuper un emploi ou à exploiter une entreprise en dehors de ses heures normales de travail, cet emploi ou cette entreprise ne constitue pas un motif valable pour refuser d'effectuer des heures supplémentaires.

- 23.04 a) L'employé devant faire des heures supplémentaires a droit à une rémunération minimale d'une (1) heure au taux déterminé à l'alinéa b).
- b) Les heures supplémentaires doivent être rémunérées ainsi :
- i) à tarif et demi (1,5), sous réserve du sous-alinéa 23.04b)ii);
 - ii) à tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en sus de quatre (4) heures supplémentaires consécutives et à tarif double (2) pour toutes les heures effectuées le deuxième jour de repos ou les jours de repos subséquents, s'ils sont consécutifs;
 - iii) au lieu de la rémunération prévue aux sous-alinéas i) et ii), si l'employé en fait la demande, l'employeur doit lui accorder un nombre équivalent de jours de congé payés calculés au taux applicable des heures supplémentaires, congés qui seront pris au moment convenant à l'employeur et à l'employé. Un employé peut accumuler dans sa banque de congés jusqu'à cent-cinquante (150) heures de congé payé par exercice financier. Toutes les heures supplémentaires en sus de cent-cinquante (150) seront payées, conformément aux sous-alinéas i) et ii) ci-dessus. Les heures inscrites dans la banque de congés peuvent être reportées à l'exercice financier suivant, à condition que la banque n'excède jamais cent-cinquante (150) heures. Les heures reportées à l'exercice financier suivant qui ne sont pas utilisées avant le 31 août sont payées à la première paye d'octobre.
- c) « Premier jour de repos » désigne la période de vingt-quatre (24) heures commençant à minuit le jour civil où l'employé a terminé son dernier quart de travail normal.
- d) Lorsque le premier jour de repos et le suivant sont consécutifs, « deuxième jour ou jour subséquent de repos » désigne la période commençant à la fin du premier jour de repos et se terminant au début du prochain quart de travail normal de l'employé.
- 23.05 Malgré le présent article, l'horaire de travail d'un employé ne doit pas être interprété comme une garantie d'heures de travail.
- 23.06 Lorsqu'un employé doit travailler trois (3) heures supplémentaires ou plus tout de suite après son quart de travail normal et qu'en raison des besoins opérationnels, il ne peut quitter son lieu de travail, l'employeur doit lui fournir un repas ou lui verser une indemnité de repas équivalant au coût d'un souper, conformément à l'article 41 portant sur le déplacement en service commandé.
- 23.07 L'employé doit soumettre une demande de paiement des heures supplémentaires dans les quatre (4) jours suivant la période de paye au cours de laquelle ces heures ont été travaillées. Les demandes approuvées soumises après ce délai ne peuvent être refusées.**

ARTICLE 24 – RÉMUNÉRATION

- 24.01 L'employé a droit à la rémunération indiquée aux annexes de la convention pour les services rendus dans le cadre de son poste désigné.
- 24.02 a) Les employés sont payés tous les deux vendredis.
- i) Dans l'éventualité d'un retard de paiement d'une recrue ou d'un employé muté, l'employeur aidera cette personne en lui versant des avances ou autrement.

- ii) Les employés résidant dans une collectivité où se trouve une banque à charte seront payés par virement automatique auprès de la banque de leur choix au Nunavut ou ailleurs au Canada.

Les employés payés par virement automatique recevront leur talon de paye dans une enveloppe scellée **ou, s'ils le préfèrent, de façon électronique.**

- b) Les employés résidant dans une collectivité sans banque à charte recevront leur paye :
 - i) soit dans une enveloppe scellée (chèque);
 - ii) soit par virement automatique dans une banque de leur choix au Canada.
- c) Les employés payés par virement automatique en application de l'alinéa 24.02a) ou b) reçoivent aussi par ce même moyen les montants suivants, auxquels ils peuvent avoir droit conformément à la présente convention :
 - i) avance de voyage;
 - ii) frais de voyage;
 - iii) frais de déplacement et de repas;
 - iv) remboursement de dépenses autorisées;
 - v) remboursement de frais professionnels;
 - vi) droits d'inscription et de scolarité.
- d) i) Lorsqu'un employé a reçu plus que ce qui lui était dû en salaire ou en avantages, ou lorsqu'il est nécessaire de déduire rétroactivement des cotisations syndicales, aucun employé permanent ne peut subir une retenue de plus de dix pour cent (10 %) de son salaire brut par période de paye, sauf pour récupérer un montant versé pour une absence sans permission ou un congé non payé.

Un employé permanent qui a reçu plus que ce qui lui était dû en salaire ou en avantages lorsqu'il était en congé non payé ne peut subir une retenue de plus de cinquante pour cent (50 %) de son salaire brut par période de paye.
- ii) Lorsque des retenues sont effectuées, l'employeur doit fournir un relevé détaillé du type et du montant de chaque retenue.

24.03 Les employés ayant droit à une rémunération des heures supplémentaires ou à toute autre allocation en plus de leur paye habituelle doivent recevoir cette rémunération au plus tard quatre (4) semaines après avoir transmis le formulaire approprié.

24.04 **Rémunération d'intérim**

Lorsqu'un **employé embauché pour une durée déterminée ou permanent** est tenu par l'employeur de remplir de façon intérimaire les fonctions d'un poste de niveau de classification supérieur de l'unité de négociation, il touche pendant cette période une rémunération d'intérim calculée à partir de la date où il commence à remplir ces fonctions, comme s'il avait été nommé à ce niveau supérieur. L'employeur doit préalablement demander par écrit à l'employé d'exécuter à titre intérimaire les fonctions rattachées à un poste de niveau de classification supérieur.

Lorsqu'un **employé embauché pour une durée déterminée ou permanent** est tenu par l'employeur de remplir de façon intérimaire les fonctions d'un poste ne faisant pas partie de l'unité de négociation, il est avisé de façon claire qu'il sera traité comme un employé exempté assujéti au Guide des employés exemptés et du personnel de gestion. L'employeur fournira à l'employé tous les détails relatifs à son salaire et aux avantages auxquels il a droit durant l'intérim.

Les employés occasionnels et les employés de relève ne peuvent assumer de façon intérimaire les fonctions d'un poste de niveau supérieur de l'unité de négociation ou d'un poste ne faisant pas partie de l'unité de négociation.

24.05 Augmentation de salaire

- a) L'employeur s'engage à verser les augmentations de salaire à chaque employé au plus tard le deuxième mois suivant celui au cours duquel la présente convention a été signée et au plus tard le mois suivant celui où les augmentations de salaire subséquentes entrent en vigueur.
- b) L'employeur s'engage à verser toute rémunération rétroactive concernant les augmentations de salaire, les heures supplémentaires, la rémunération d'intérim et les diverses allocations au plus tard le troisième mois suivant celui au cours duquel la présente convention a été signée. Ce paiement doit être accompagné d'un relevé détaillant tous ses éléments.

24.06 Lorsqu'un employé est nommé à un nouveau poste dans la fonction publique, il a droit :

- a) si la nomination constitue une promotion au sens de l'alinéa 2.01cc), à une augmentation de salaire se situant le plus près possible de la différence entre l'échelon 1 et l'échelon 2 de la nouvelle échelle salariale, mais sans y être inférieure. De plus, si une augmentation liée au rendement est prévue dans les six (6) mois suivant la promotion et est recommandée, une augmentation sera accordée à l'échelon de salaire actuel avant d'appliquer le nouvel échelon. Dans ce cas, la date de révision salariale de l'employé devient celle de la prise d'effet de la promotion;
- b)
 - i) si la nomination est une mutation, l'augmentation correspond au taux de rémunération le plus près possible, sans être inférieur, à l'ancien taux;
 - ii) s'il s'agit d'une mutation à un poste dont le taux maximum de rémunération est inférieur au taux actuel, l'augmentation correspond au taux maximum du nouveau poste auquel l'employé a accepté d'être muté;
- c) si la nomination découle d'un concours réussi visant un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou inférieur à celui du poste actuel de l'employé, ce dernier doit être payé selon l'échelon approprié du nouveau poste correspondant à ses compétences et à son expérience pour ce poste.

24.07 Lorsqu'une augmentation d'échelon et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon est apportée en premier, et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

- 24.08
- a) Malgré le paragraphe 24.01, lorsque l'échelle salariale d'un poste pourvu est reclassifiée à la baisse, l'occupant actuel du poste est rémunéré selon la fourchette salariale du poste avant sa reclassification tant qu'il occupe le poste. Les employés visés par cette disposition auront droit aux augmentations annuelles et aux augmentations économiques de cette fourchette salariale tant qu'ils occupent le poste.
 - b) Ce paragraphe s'applique uniquement aux employés occupant des postes reclassifiés après le 1^{er} janvier 1979. Lorsqu'un employé est payé à titre d'occupant actuel d'un poste à une échelle maintenue et qu'il **refuse** de manière déraisonnable d'être muté ou de suivre une formation qui lui permettrait d'occuper un poste similaire à celui qu'il occupait avant la reclassification ou un poste s'en rapprochant, il cessera d'être payé selon l'échelle maintenue. Il sera plutôt payé selon la fourchette applicable au poste reclassifié, c'est-à-dire le taux le plus près possible de celui auquel il était rémunéré selon l'échelle maintenue.
 - c) Lorsqu'un employé assujéti à l'alinéa 24.08b) accepte d'être muté ou de suivre une formation qui lui permettra d'occuper un poste se rapprochant de celui qu'il occupait avant la reclassification, il doit continuer d'être payé selon l'échelle maintenue.
 - d) Aux fins du présent article, l'occupant actuel est l'employé qui, sous réserve de ce qui précède, continue de recevoir les augmentations annuelles négociées de l'échelle du poste qu'il occupait avant la reclassification à la baisse.

24.09 **Augmentation au rendement**

- a) L'employé occupant un poste associé à un taux de rémunération minimum et maximum peut obtenir des augmentations jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum prévu pour ce poste. Ces augmentations sont conditionnelles à l'exécution satisfaisante des fonctions.
- b) Aux fins de ces augmentations salariales, le rendement de l'employé doit être évalué tous les ans.
- c) Les augmentations doivent être accordées à la date anniversaire de la plus récente nomination de l'employé à la fonction publique. Toutefois, le paragraphe 24.06 s'applique, si c'est approprié.
- d) Lorsque l'administrateur général prévoit recommander de ne pas accorder immédiatement d'augmentation de salaire à un employé, le superviseur immédiat de ce dernier doit, au moins trois (3) semaines avant la date prévue d'augmentation, lui remettre un avis écrit de cette intention. Si cet avis de refus n'est pas donné, l'augmentation est applicable à la date prévue.
- e) Lorsqu'un employé ne reçoit pas d'augmentation de salaire le jour où elle aurait dû entrer en vigueur, il est possible de lui en accorder une six (6) mois après le mois au cours duquel elle aurait dû être applicable. L'employeur peut également repousser l'augmentation de douze (12) mois après le mois au cours duquel l'employé aurait dû recevoir une augmentation. À ce moment, l'employé doit être autorisé à recevoir l'augmentation refusée plus l'augmentation courante si son rendement répond aux normes prescrites.

24.10 **Date de révision salariale**

- a) La date de révision salariale d'un employé promu correspond à la date anniversaire de sa plus récente nomination à la fonction publique.
- b) La date de révision salariale d'un employé muté ou dont le poste est reclassifié demeure inchangée.

- c) La date de révision salariale d'un employé en congé autorisé non payé de plus de six (6) mois continus doit être déplacée à une date permettant de couvrir douze (12) mois d'emploi rémunéré entre deux dates anniversaires.
- d) Lorsque l'évaluation des tâches d'un poste est rétroactive, seuls les employés faisant partie de l'effectif au moment de la mise en œuvre des changements ont droit aux avantages rétroactifs qui pourraient en découler.

- 24.11
- a) Lorsqu'un poste est reclassifié, l'occupant est rémunéré au même échelon de la nouvelle fourchette que l'ancienne.
 - b) La date d'entrée en vigueur de la reclassification entraînant une augmentation salariale doit être celle à laquelle l'employé commence à exécuter en grande partie ses nouvelles tâches ou fonctions. Aucune rémunération rétroactive ne sera versée pour des ajustements de salaire liés à la reclassification d'un poste plus de soixante (60) jours avant le dépôt d'un grief ou d'un appel concernant le classement du poste, selon le premier de ces événements.

24.12 **Allocation de formateur**

La personne désignée par l'employeur comme formateur d'un employé et devant orienter et conseiller ce dernier dans sa formation et son perfectionnement professionnel sans que cette fonction soit prévue dans sa description de tâche a droit à une allocation de formateur de cinq-cents dollars (500 \$) par mois ou à une partie de cette somme, selon la durée de la période de formation. Le formateur devra régulièrement faire rapport des progrès de l'employé formé. La période de formation doit être fixée d'avance dans une entente et être d'au moins une semaine. L'entente de formation doit énoncer les rôles et responsabilités du formateur désigné ainsi que le processus d'évaluation des progrès accomplis au cours de la période de formation.

24.13 **Prime au bilinguisme**

Les employés (autres que les traducteurs et les interprètes) qui, à la demande de l'employeur, doivent utiliser au moins deux (2) langues officielles du Nunavut ont droit à une prime annuelle de mille-cinq-cents dollars (1 500 \$). Pour être admissible, l'employé doit démontrer qu'il maîtrise bien les différentes langues.

ARTICLE 25 – INDEMNITÉ DE PRÉSENCE

- 25.01
- a) Si un employé se présente au travail pour son quart normal et qu'il est réaffecté à un quart différent, il a droit à quatre (4) heures de travail. En l'absence de travail, il a droit à une indemnité représentant quatre (4) heures au taux des heures normales.
 - b) Si un employé se présente au travail pour son quart normal et qu'il n'y a pas suffisamment de travail, il a droit à quatre (4) heures de travail. En l'absence de travail, il a droit à une indemnité représentant quatre (4) heures au taux des heures normales.
 - c) Si un employé doit se présenter au travail un jour de repos ou un jour férié payé et qu'il n'y a pas suffisamment de travail, il a droit à quatre (4) heures de travail au taux des heures supplémentaires applicable. En l'absence de travail, il a droit à une indemnité représentant quatre (4) heures au taux des heures supplémentaires applicable.

- d) Si un employé doit se présenter au travail en dehors de ses heures normales, il touche le plus élevé des montants suivants :
 - a. une indemnité au taux des heures supplémentaires applicable;
 - b. une indemnité représentant quatre (4) heures au taux des heures normales.

ARTICLE 26 – INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

- 26.01 « Rappel au travail » désigne le rappel d'un employé au travail après qu'il a commencé sa période de repos, mais avant le début de son prochain quart. Les employés en période d'attente aux termes de l'article 28 ne sont pas admissibles au rappel.
- 26.02 Lorsqu'un employé est rappelé au travail pour une tâche spécifique, il touche le plus élevé des montants suivants :
 - a) une indemnité au taux des heures supplémentaires applicable;
 - b) une indemnité représentant quatre (4) heures au taux des heures normales.
- 26.03
 - a) Lorsqu'un employé rappelé au travail pour effectuer des heures supplémentaires aux conditions prévues au paragraphe 26.02 doit utiliser des services de transport autres que publics, il a droit à une indemnité équivalant aux frais de transport commercial aller-retour, sur production du reçu pour tout déplacement dépassant huit dollars (8 \$).
 - b) Si l'employé utilise son véhicule personnel, il a droit au remboursement de ses frais de déplacement selon le taux prévu à l'article 41.

ARTICLE 27 – PRIME DE POSTE

- 27.01 Un employé qui doit, de manière régulière, travailler en dehors des heures normales (de 8 h à 17 h) a droit à une prime de poste selon les modalités suivantes :
 - a) Un dollar et cinquante (1,50 \$) par heure pour toutes les heures travaillées entre 16 h et minuit;
 - b) Un dollar et soixante-quinze (1,75 \$) par heure pour toutes les heures travaillées entre minuit et 8 h.

Une prime de poste sera également payée pour toutes les heures supplémentaires travaillées après les périodes prévues aux alinéas a) et b).
- 27.02 Les employés doivent recevoir une prime additionnelle de quatre-vingts cents (0,80 \$) par heure pour les heures travaillées le samedi ou le dimanche. La prime de fin de semaine s'applique à toutes les heures normales de travail effectuées le samedi ou le dimanche.
- 27.03 **Les employés doivent demander le versement de la prime de poste dans les quatre (4) jours suivant la période de paye au cours de laquelle ils ont effectué les heures admissibles. Les demandes approuvées soumises après ce délai ne peuvent être rejetées.**

ARTICLE 28 – PRIME DE PÉRIODE D'ATTENTE

- 28.01
- a) Lorsque l'employeur demande à un employé de rester en attente au cours de ses heures de repos, l'employé a droit à une prime de vingt-cinq dollars (25 \$) par période de huit (8) heures consécutives ou partie de cette période pendant laquelle il est en attente, à l'exception des jours de repos et des jours fériés payés, où la prime est de trente dollars (30 \$).
 - b) L'employé désigné en attente par lettre ou par liste doit pouvoir être appelé au cours de sa période d'attente à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au travail aussi rapidement que possible s'il est appelé. Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes d'attente, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions entre les employés qualifiés devant normalement effectuer le travail exigé dans le cadre de leurs fonctions habituelles.
 - c) Aucune indemnité de période d'attente n'est versée si l'employé est incapable de se présenter au travail lorsqu'il est tenu de le faire.

Période d'attente (hormis les communications téléphoniques et électroniques)

- d) L'employé en période d'attente de huit (8) heures consécutives ou pour une partie de cette période qui doit se rendre au travail une première fois (cela exclut les communications téléphoniques et électroniques) reçoit, en plus de la prime de période d'attente, le plus élevé des montants suivants : le taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées, ou au moins quatre (4) heures au taux des heures normales. Si l'employé est rappelé une deuxième fois (cela exclut les communications téléphoniques et électroniques) ou plus durant sa période d'attente, il est payé au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées durant le second rappel et les suivants.
- e) Sauf en cas d'urgence, l'horaire des périodes d'attente doit être affiché quatorze (14) jours avant le début du nouvel horaire.

28.02 Consultation par téléphone ou par voie électronique

L'employé devant fournir des services professionnels au téléphone ou par voie électronique lorsqu'il est en période d'attente (sans devoir se rendre au travail) doit être payé l'équivalent d'au moins quinze (15) minutes pour chaque communication reçue entre 7 h et 23 h et d'au moins 30 minutes pour chaque communication reçue entre 23 h et 7 h, à tarif et demi (1,5) du taux horaire de sa rémunération normale ou l'équivalent en heures compensatoires, peu importe la durée réelle de la communication. Au-delà de ces seuils minimaux, le temps consacré aux communications est rémunéré au même taux par tranches de quinze (15) minutes. L'employé doit, après chaque communication, remplir le formulaire requis. Si l'employé reçoit une autre communication alors qu'il est dans une période où il est payé conformément aux seuils minimaux, la seconde communication sera considérée comme la continuité de la première.

- 28.03
- Lorsqu'un employé en période d'attente doit se présenter au travail, il a droit au remboursement de ses frais de transport selon les modalités suivantes :
- a) une indemnité égale aux frais de transport commercial aller-retour ne pouvant pas excéder huit dollars (8 \$), sauf sur production d'un reçu;
 - b) lorsque l'employé utilise son véhicule personnel, le paiement de ses frais de déplacement au taux prévu à l'article 41.

- 28.04 Sous réserve des besoins opérationnels et s'il existe un motif valable, un employé peut refuser d'être en période d'attente pendant ses heures de repos.

ARTICLE 29 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 29.01 Les parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et promouvront les changements technologiques dans les activités de l'employeur. Lorsque de tels changements devront être effectués, l'employeur cherchera à limiter les effets négatifs qui pourraient en découler sur les employés.

- 29.02 « Changement technologique » s'entend :

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

- 29.03 **Préavis**

Lorsque l'employeur envisage de mettre en place de nouvelles technologies 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 ce changement. Ce préavis doit décrire la nature des changements projetés ainsi que les effets négatifs qui pourraient en découler sur les employés.

- 29.04 **Rencontres entre l'employeur et le syndicat au sujet des changements technologiques**

Si l'employeur a avisé le syndicat de son intention de procéder à des changements technologiques, les parties se rencontrent dans les quinze (15) jours pour discuter de façon concrète et constructive afin d'en arriver à une entente sur les procédures administratives et les solutions de règlement des problèmes associés aux changements.

- 29.05 **Engagement**

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

- 29.06 **Formation**

Lorsqu'un employé doit acquérir des compétences nouvelles ou différentes à la suite de changements technologiques, l'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour lui offrir sans frais les formations requises.

ARTICLE 30 – INDEMNITÉ DE DÉPART

- 30.01 Le paiement d'une indemnité de départ aux termes des articles 30 et 31 peut faire l'objet d'un remboursement partiel si l'employé est réembauché par l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours. Ce remboursement équivaldra au montant de l'indemnité de départ reçu moins le revenu qu'aurait gagné l'employé s'il était resté au service de l'employeur.

30.02 **Mise en disponibilité**

L'employé comptant une (1) année ou plus de service continu qui est mis en disponibilité a droit à une indemnité de départ.

30.03 L'employé mis en disponibilité à la suite de la signature de la présente convention peut choisir l'une des options suivantes :

- a) i) Aide au moment du départ – L'employé mis en disponibilité doit recevoir une indemnité de départ de deux (2) semaines de rémunération pour chacune de ses dix (10) premières années complètes d'emploi continu et de trois (3) semaines pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le taux de rémunération hebdomadaire sera multiplié par le nombre de jours civils d'emploi continu l'année précédant la mise en disponibilité, puis divisé par trois-cent-soixante-cinq (365). L'employé mis en disponibilité peut demander que l'indemnité soit versée à la quinzaine ou en versement annuel. Le montant total de l'indemnité de départ pouvant être versé aux termes du présent paragraphe ne peut excéder soixante-cinq (65) semaines de rémunération.
- ii) L'employeur peut renoncer à l'exigence, pour l'employé, de travailler au cours de la période de préavis de trois (3) mois ou d'une partie de celle-ci en versant à l'employé une indemnité de préavis équivalant à treize (13) semaines de salaire ou à la durée applicable :
 - a. lorsque l'employeur décide que le travail de l'employé mis en disponibilité doit être arrêté, l'employé doit être inscrit sur une liste de priorité de placement pendant trois (3) mois;
 - b. lorsque, sur demande de l'employé mis en disponibilité, l'employeur détermine que le travail peut être arrêté, l'employé renonce à son inscription sur la liste de priorité de placement pendant trois (3) mois.

ou :

- b) i) Priorité – L'employé mis en disponibilité reçoit une indemnité de départ de deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu, de deux (2) semaines de rémunération pour la deuxième année complète d'emploi continu et d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le taux de rémunération hebdomadaire est multiplié par le nombre de jours civils d'emploi continu l'année précédant la mise en disponibilité, puis divisé par trois-cent-soixante-cinq (365). Aux termes du présent sous-alinéa, le montant total de l'indemnité de départ ne peut excéder vingt-huit (28) semaines de rémunération.
- ii) L'employé mis en disponibilité doit être inscrit sur une liste de priorité d'emploi pendant un (1) an à partir du dernier jour du préavis de mise en disponibilité. Si cet employé accepte un poste non permanent, il conserve le droit d'être inscrit sur une liste de priorité pour une durée égale à sa nomination plus trois (3) mois. La priorité ne sera jamais inférieure à un (1) an.
- iii) L'employeur peut renoncer à l'exigence de travail pendant la période de préavis de trois (3) mois ou une partie de celle-ci en versant à l'employé mis en disponibilité une indemnité de préavis équivalant à treize (13) semaines de salaire ou à la durée applicable :

- a. lorsque l'employeur décide que le travail de l'employé mis en disponibilité doit être arrêté, l'employé doit être inscrit sur une liste de priorité de placement pendant trois (3) mois;
- b. lorsque, sur demande de l'employé mis en disponibilité, l'employeur détermine que le travail peut être arrêté, l'employé renonce à son inscription sur la liste de priorité de placement pendant trois (3) mois.

ou :

- c) Recyclage – L'employé mis en disponibilité est, au cours de la période de trois (3) mois de préavis, admissible à cette option si les trois conditions suivantes sont remplies :
 - i) il a accumulé trois (3) ans de service continu;
 - ii) il y a un poste vacant (ou un poste devrait bientôt se libérer) pour lequel aucun autre employé en disponibilité n'est qualifié et pour lequel il pourrait acquérir les compétences s'il se recyclait;
 - iii) lui et l'employeur sont d'avis que le recyclage peut être accompli en douze (12) mois consécutifs.

Le recyclage doit principalement être composé de formations en cours d'emploi, mais peut également comprendre des travaux ou d'autres formations officielles, y compris de la formation collégiale ou universitaire. Lorsque possible, le recyclage se fait sur le lieu d'affectation de l'employé mis en disponibilité.

L'employé mis en disponibilité qui participe à du recyclage continue d'être payé à son taux actuel. Après avoir réussi le programme de recyclage, il doit être nommé au poste pour lequel il a suivi une formation. L'employeur doit payer tous les coûts associés, y compris les frais de scolarité, de déplacement et de réinstallation.

La poursuite et l'achèvement d'un programme de recyclage sont conditionnels au rendement satisfaisant de l'employé mis en disponibilité. L'employé qui ne réussit pas le programme est considéré comme étant au début de sa période de mise en disponibilité et doit recevoir un préavis écrit avant le début de cette période.

ou :

- d) Aide à l'éducation – L'employé mis en disponibilité peut être admissible à cette option :
 - i) s'il a accumulé trois (3) ans de service continu;
 - ii) si le programme d'études proposé a un lien avec des postes au gouvernement;
 - iii) s'il prouve son acceptation dans un programme d'éducation.

L'employeur payera tous les coûts du programme d'aide à l'éducation.

L'employé mis en disponibilité est admissible à une aide à l'éducation égale à 80 % de son salaire actuel, pour une période maximale de douze (12) mois. Il n'est admissible à aucun statut prioritaire et n'a aucune garantie d'emploi auprès de l'employeur.

L'aide à l'éducation peut être versée sur une période de plus de douze (12) mois afin de permettre à un employé mis en disponibilité de participer à deux semestres consécutifs de formation; toutefois, le montant total payé ne peut excéder 80 % de douze (12) mois de salaire.

30.04 Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou plus après la signature de la présente convention, le calcul de l'indemnité de départ tiendra compte de chaque année complète d'emploi continu, moins toute période au cours de laquelle l'employé a reçu une indemnité de départ. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, la rémunération hebdomadaire sera multipliée par le nombre de jours civils d'emploi continu, puis divisée par trois-cent-soixante-cinq (365).

30.05 Dans le cas d'un employé embauché pour une durée déterminée mis en disponibilité, l'indemnité versée ne doit pas dépasser un montant équivalant à la durée résiduelle de son contrat.

30.06 **Démission, retraite et décès**

Pour toute la durée de leur emploi, les employés ayant commencé leur emploi avant le 2 septembre 1995 ont droit à une indemnité de départ en cas de démission, de retraite ou de décès suivant les paragraphes 32.05, 32.06 et 32.08 de la convention collective intervenue entre l'employeur et le syndicat échue le 31 mars 1994. Les employés peuvent recevoir copie de ces paragraphes sur demande.

30.07 **Départ pour raisons de santé**

Le présent paragraphe s'applique aux employés dont l'emploi prend fin à la suite d'une recommandation de l'employeur indiquant qu'ils sont incapables d'exécuter leurs fonctions en raison de problèmes de santé chroniques. Le cas échéant :

- a) l'employé a droit à une indemnité de départ égale au produit obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire à la fin de son emploi par le nombre d'années d'emploi continu, jusqu'à un maximum de trente (30), moins toute période d'emploi continu pour laquelle une indemnité de départ a été payée. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, la rémunération hebdomadaire sera multipliée par le nombre de jours civils d'emploi continu, puis divisée par trois-cent-soixante-cinq (365);
- b) lorsqu'il est mis fin à un emploi aux termes du présent paragraphe, l'employé a le droit de renoncer à l'indemnité de départ pour que lui soit accordé un congé payé de durée équivalente.

30.08 **Congédiement et abandon de poste**

L'employé congédié de la fonction publique pour motif justifié ou pour lequel une déclaration d'abandon de poste a été émise n'est pas admissible à une indemnité de départ.

30.09 **Départ volontaire**

Les employés quittant leur emploi de manière volontaire ou en raison d'un refus de mutation ont droit à une indemnité de départ calculée de la façon suivante :

Nombre d'années de service continu complètes	Semaines de salaire au taux normal
1	15
2	16
3-4	17
5-6	18
7-8	19
9-10	22

11-12	25
13-14	28
15 et plus	30

ARTICLE 31 – MISE EN DISPONIBILITÉ

- 31.01 a) Lorsque les fonctions d'un poste occupé par un employé ne sont plus nécessaires, l'employeur peut mettre cet employé en disponibilité. Dans ce cas, lui et le syndicat reconnaissent qu'il est nécessaire d'agir avec équité dans l'application de certains principes selon l'ordre d'importance suivant, le premier étant le plus important :
- i) Les employés permanents ont priorité sur les employés nommés pour une durée déterminée dans toutes les décisions concernant les mises en disponibilité.
 - ii) Parmi les employés permanents, le principe de l'ancienneté aura préséance, suivi du principe du mérite. Cela signifie que l'ancienneté déterminera qui sera mis en disponibilité et, lorsque deux employés d'égale ancienneté sont devant la possibilité d'être mis en disponibilité, le mérite sera alors l'élément décisif.
- b) Pour limiter les effets négatifs d'une mise en disponibilité, l'employeur offrira un programme de recyclage, lorsque possible.
- c) Les différends découlant de l'application des offres d'emploi raisonnables et de la priorité en cas de mise en disponibilité doivent être tranchés par le comité d'appel des nominations créé en vertu du Règlement sur les appels et révisions des nominations de personnel. Ce comité a les pouvoirs décrits dans les directives concernant les appels et les révisions des nominations du personnel. Il doit aussi :
- i) rejeter l'appel s'il conclut que l'offre d'emploi était raisonnable;
 - ii) accueillir l'appel et rétablir dans son intégralité la période de mise en disponibilité s'il conclut que l'offre d'emploi n'était pas raisonnable;
 - iii) rejeter l'appel s'il conclut que l'employé a reçu un statut prioritaire;
 - iv) accueillir l'appel s'il conclut que l'employé n'a pas reçu de statut prioritaire et ordonner à l'employeur d'annuler toute nomination et de revoir la mise en disponibilité en tenant compte du statut prioritaire de l'employé.

Les décisions du comité sont finales et lient toutes les parties.

Le statut prioritaire signifie que les employés mis en disponibilité ont priorité sur les autres candidats possibles, y compris ceux qui ne sont pas mis en disponibilité et bénéficient de l'intégration active dans le cadre du processus d'embauche.

- 31.02 Avant de mettre fin à l'emploi et au lien d'emploi d'un employé, l'employeur doit suivre les règles suivantes :
- a) L'employé et le syndicat doivent recevoir un préavis écrit de trois (3) mois indiquant la date d'entrée en vigueur de la mise en disponibilité.
 - b) L'employé a le droit de choisir parmi les options prévues à l'article 30.

- c) L'employé mis en disponibilité a droit, au cours de la période de préavis de trois (3) mois, à un nombre raisonnable de congés payés pour participer à des entrevues ou à des concours auprès d'éventuels employeurs ainsi qu'à un certain nombre de congés payés additionnels, selon ce que l'employeur considère comme raisonnable, pour se rendre à des entrevues ou concours et en revenir.
- d) L'employeur fera tout son possible pour présenter une offre d'emploi raisonnable sur le lieu d'affectation de l'employé, y compris la possibilité de le nommer à des postes occupés par des employés ayant présenté une demande de départ volontaire.
- e) Les employés qui refusent une offre d'emploi raisonnable de l'employeur ne sont plus considérés comme des employés mis en disponibilité selon l'alinéa 2.01s) et recevront l'indemnité de départ prévue au paragraphe 30.06 ou 30.07.
- f) Les employés qui acceptent un poste de niveau inférieur continueront de recevoir pendant un (1) an le salaire et les augmentations salariales négociées qu'ils recevaient ou devaient recevoir s'ils n'avaient pas reçu de préavis de mise en disponibilité ou été mis en disponibilité.

ARTICLE 32 – EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 32.01 À l'embauche ou lors d'un changement de poste au sein de l'unité de négociation, l'employeur doit fournir à l'employé, avant qu'il ne commence son nouvel emploi, un exposé des fonctions précis et à jour.
- 32.02 Sur demande écrite, un employé a le droit de recevoir un exposé complet et à jour de ses fonctions et responsabilités ainsi que du classement de son poste et de la cotation numérique des divers facteurs de l'emploi, lorsqu'applicable.
- 32.03 Si un employé est d'avis que les tâches qu'on lui demande d'exécuter ne font pas partie de sa description de poste, il peut déposer un grief. Mais il devrait discuter de la situation avant avec son superviseur.

ARTICLE 33 – ÉVALUATION DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

33.01 Évaluation du rendement

L'évaluation du rendement vise à vérifier le rendement d'un employé dans la dernière année et à définir les attentes de l'employeur et de l'employé pour l'avenir. Elle permet à l'employeur et à l'employé d'analyser les accomplissements de la dernière année et de fixer des objectifs mesurables pour l'année suivante. Elle permet aussi de discuter ouvertement des réalisations de l'employé dans un contexte de perfectionnement professionnel ainsi que des objectifs et priorités de l'employeur.

- a) Lors d'une évaluation officielle du rendement, l'employé concerné doit pouvoir discuter du formulaire d'évaluation avant de le signer pour indiquer qu'il l'a lu et en a compris le contenu.
- b) L'employé a le droit de faire des commentaires écrits, qui seront joints à l'évaluation officielle, et peut recourir à la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 35 pour corriger les erreurs de fait contenues dans son évaluation.

- c) L'évaluation officielle du rendement d'un employé doit également permettre à ce dernier de parler de ses objectifs de perfectionnement professionnel, et tous les efforts doivent être déployés pour développer le potentiel de l'employé par la formation en cours d'emploi, le recyclage ou les autres possibilités de perfectionnement professionnel qui pourraient être offertes.
- d) Avant l'évaluation officielle, l'employé doit recevoir :
 - i) une explication du processus d'évaluation;
 - ii) une copie de tous les formulaires et documents écrits donnant des instructions à la personne chargée de l'évaluation.

Dossier personnel

- 33.02 L'employeur convient de ne pas produire en preuve, dans le cas d'une possible promotion ou d'une audience disciplinaire, un document extrait du dossier de l'employé dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de ce dernier au moment où il a été versé au dossier ou dans un délai raisonnable par la suite.
- 33.03 Tout document ou avis écrit portant sur une mesure disciplinaire pouvant être versé au dossier personnel de l'employé doit être détruit après douze (12) mois d'emploi suivant la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été consignée dans l'intervalle.
- 33.04 À la demande écrite de l'employé, son dossier personnel est mis à sa disposition à un moment raisonnable pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

ARTICLE 34 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

- 34.01 **Les parties conviennent que les barèmes d'évaluation Hay et les postes repères prévus dans le manuel de classement des emplois seront utilisés pour évaluer les postes occupés par les employés.**
- 34.02 **Si, pendant la durée de la présente convention, un système révisé ou nouveau de classification des emplois est mis en place par l'employeur, ce dernier doit, avant de pouvoir l'utiliser, négocier avec le syndicat les taux de rémunération et les règles touchant la rémunération des employés dont les emplois sont concernés. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre dans les soixante (60) jours de la date à laquelle l'employeur présente le système nouveau ou révisé au syndicat, l'employeur peut appliquer les nouveaux taux de rémunération; le syndicat pourra alors soumettre 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 poste, il indique dans les vingt (20) jours au syndicat la classification et le taux de rémunération applicables.**
- 34.04 Sur demande, l'employé doit recevoir **un exposé complet et à jour** de ses fonctions ainsi que de la classification de son poste et la cotation numérique des divers facteurs de l'emploi.
- 34.05 L'employé qui est d'avis que son poste a été mal classifié **peut en** appeler de la décision en vertu du paragraphe **34.06**. Il devrait discuter de la 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 L'appel de la classification doit être interjeté auprès de l'administrateur général du ministère d'appartenance. Dans les dix (10) jours suivants, l'administrateur général transmet l'appel au ministère responsable de la Loi sur la fonction publique, qui communique avec le syndicat dans les vingt-et-un (21) jours pour amorcer la formation 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'un ou de plusieurs présidents choisis par l'employeur et le syndicat. Chaque président doit connaître la classification des emplois et le programme qui s'applique au Nunavut. Un seul président participe à l'appel.
 - b) Le syndicat et l'employeur peuvent convenir de congédier un président du comité d'appel moyennant préavis écrit de trente (30) jours.**
 - c) Si l'employeur et le syndicat ne parviennent pas à choisir le président, la question **de sa sélection** peut être soumise à l'arbitrage par l'une ou l'autre des parties, selon l'article 35 de la convention.
 - d) Le comité d'appel de la classification des emplois **se réunit dans les soixante (60) jours ouvrables suivant sa formation, ou dans un délai plus long convenu par les parties.** Il peut siéger à Iqaluit ou ailleurs au Nunavut s'il le juge approprié dans les circonstances.
 - e) L'employé et l'employeur sont tous deux représentés par une seule personne au comité d'appel, qui doit leur donner l'occasion d'être entendus et d'expliquer les motifs de l'appel.
 - f) Le comité d'appel **rend une décision sur la classification adéquate du poste faisant l'objet de l'appel dans les trente (30) jours suivant la fin de l'audience. Il motive sa décision par écrit.**
 - g) **Le comité d'appel n'a pas compétence pour modifier le système de classification des emplois.**
 - h) La décision du comité d'appel lie l'employeur, le syndicat et l'employé jusqu'à ce que **des changements importants soient apportés aux fonctions et responsabilités du poste.**
- 34.08 Le syndicat et l'employeur payent à parts égales la rémunération et les dépenses du ou des présidents du comité d'appel.**
- 34.09 L'employé peut se désister en tout temps de son appel au cours du processus décrit au présent article.**
- 34.10 Tous les délais peuvent être prolongés d'un commun accord.**

ARTICLE 35 – RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

- 35.01**
- a) L'employeur et le syndicat reconnaissent que des griefs peuvent survenir concernant :
 - i) l'application et l'interprétation :
 - 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;
 - b. d'une disposition de la présente 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 fonction publique;

- iv) le dépôt d'une lettre disciplinaire au dossier personnel de l'employé.
- b) Les griefs découlant des circonstances décrites au sous-alinéa a)i) peuvent être réglés de manière définitive de la façon suivante :
 - i) Les griefs découlant des circonstances décrites aux sous-sous-alinéas a)i)a. ou iv) seront définitivement réglés par le ministre responsable de la Loi sur la fonction publique.
 - ii) Les griefs découlant de l'interprétation ou de l'application de la convention collective seront définitivement réglés par arbitrage.
 - iii) Les griefs résultant de l'imposition de mesures disciplinaires entraînant une rétrogradation, une suspension, une sanction pécuniaire ou le congédiement de la fonction publique seront définitivement réglés par arbitrage.
- 35.02 Lorsqu'il présente un grief, l'employé qui le désire peut se faire aider ou représenter par le syndicat à n'importe quel moment de la procédure.
- 35.03 L'employé souhaitant présenter un grief à n'importe quel moment de la procédure de règlement transmet son grief à son supérieur immédiat ou au responsable local qui, immédiatement :
 - a) l'adresse au représentant de l'employeur autorisé à traiter les griefs au palier concerné;
 - b) remet à l'employé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.
- 35.04 Le grief d'un employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur. Lorsqu'il présente un grief, l'employé doit faire tous les efforts pour décrire la nature du grief, les circonstances qui y ont mené, les articles qui n'ont pas été respectés et les mesures correctives souhaitées.
- 35.05 Sauf disposition contraire de la présente convention, le grief passe par les étapes suivantes :
 - a) première étape (premier niveau de direction);
 - b) dernière étape (administrateur général).
- 35.06 Chaque fois qu'un grief est présenté, l'employeur et le syndicat se rencontrent à la première étape de la procédure de règlement.
- 35.07 L'employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et informe chaque employé assujéti à la procédure du nom ou du titre de la personne désignée en indiquant en même temps le nom ou le titre et l'adresse du supérieur 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 aux endroits où ils sont les plus susceptibles d'être vus par les employés visés par la procédure de règlement des griefs ou d'une autre façon déterminée par un accord entre l'employeur et le syndicat.
- 35.08 a) Le syndicat a le droit de consulter la Division des relations avec les employés **du ministère responsable de la Loi sur la fonction publique** au sujet d'un grief à chaque palier de la procédure de règlement.

- b) Lorsqu'un employé doit assister à une rencontre avec l'employeur ou l'un de ses représentants pour régler un problème pouvant mener à sa suspension ou à son congédiement, il en est avisé **par écrit** vingt-quatre (24) heures avant la rencontre. **L'employé est informé des circonstances à l'origine de la rencontre et de son droit d'y être accompagné par un représentant du syndicat. Il est également avisé qu'il pourra intervenir à tout moment de la rencontre.**

À la demande de l'employé, la rencontre peut être reportée d'au plus trois (3) jours ouvrables.

- 35.09 Un employé peut présenter, de la manière prescrite au paragraphe 35.03, un grief au premier palier de la procédure au plus tard le quinzième (15^e) jour civil suivant la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief ou encore à la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois, sauf si le grief découle de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective, auquel cas il doit être présenté dans les trente (30) jours civils.
- 35.10 L'employeur répond par écrit au grief de l'employé dans les quatorze (14) jours civils au premier palier et dans les trente (30) jours civils au dernier palier.
- 35.11 L'employé peut présenter un grief à chaque palier de la procédure de règlement 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 suivant la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'employeur;
 - b) lorsque l'employeur ne lui a pas communiqué de décision dans le délai prescrit au paragraphe 35.10, dans les quatorze (14) jours civils suivant la date à laquelle la décision aurait dû être transmise.
- 35.12 Lorsque le syndicat représente un employé présentant un grief, l'employeur, à chaque palier de la procédure, communique une copie de sa décision en même temps au représentant compétent du syndicat et à l'employé.
- 35.13 Il est interdit de congédier un employé sans lui remettre un avis écrit énonçant les motifs de son congédiement. En cas de congédiement, la procédure de règlement des griefs s'applique, sauf que le grief peut être présenté au dernier palier.
- 35.14 Le syndicat a le droit d'entamer une procédure et de présenter un grief sur des questions de santé et de sécurité à tous les échelons de direction prévus dans la procédure de règlement des griefs au nom d'un ou de plusieurs de ses membres.
- 35.15 Un employé a le droit de présenter un grief se rattachant à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective s'il a obtenu l'approbation préalable du syndicat.
- 35.16 Un employé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à l'administrateur général, à condition que si le grief se rattache à l'interprétation ou à l'application de la présente convention collective, son abandon ait été approuvé par écrit par le syndicat.
- 35.17 Le syndicat a le droit d'entamer une procédure et de présenter un grief au nom d'un ou de plusieurs de ses membres à tous les échelons de direction prévus dans la procédure de règlement des griefs sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective.

- 35.18 Toute réparation résultant d'une négociation ou d'une médiation doit être mise en œuvre dans les trente (30) jours civils.
- 35.19 Les délais indiqués dans la procédure de règlement des griefs peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant syndical.
- 35.20 Aucune procédure en application du présent article ne peut être invalidée pour un motif de vice de forme ou d'irrégularité technique.

Arbitrage

- 35.21 En cas de différends entre les parties concernant l'interprétation, l'application ou l'administration de la présente convention collective, y compris quand il faut décider si une question est susceptible d'arbitrage ou si une disposition ou condition de la convention collective a été violée ou non, l'une ou l'autre des parties peut, après avoir épuisé la procédure de règlement des griefs prévue au présent article, aviser par écrit l'autre partie dans les vingt-et-un (21) jours suivant la réception de la décision rendue au dernier palier de son intention de soumettre le différend à l'arbitrage selon les règles prévues dans la Loi sur la fonction publique.
- 35.22 a) Les parties conviennent que l'arbitrage prévu au paragraphe 35.21 se déroule devant un arbitre seul, choisi **d'un commun accord** par leurs représentants.
- b) Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre peut, dans les trente (30) jours **après avoir déclaré une impasse dans le processus de nomination**, demander à la Cour de justice du Nunavut de nommer un arbitre **selon la procédure suivante** :
- i) **Chaque partie soumet une liste comportant le nom de trois arbitres n'ayant pas été rejetés par l'autre partie et disponibles dans les six (6) mois.**
 - ii) **Chaque partie a alors le droit d'opposer son veto à un (1) nom figurant sur la liste de l'autre partie.**
 - iii) **La Cour de justice du Nunavut choisit ensuite un arbitre parmi les noms restant sur les deux listes.**
- 35.23 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 prévus dans la présente convention. L'arbitre qui traite un dossier disciplinaire a le pouvoir d'annuler, de modifier ou d'amender la décision disciplinaire, y compris d'ordonner la réintégration de l'employé avec indemnisation partielle ou totale pour perte de salaire ou d'octroyer une indemnisation dans les dossiers disciplinaires ou concernant d'autres violations alléguées de la convention collective.
- b) L'arbitre entend le différend ou les allégations et rend une décision finale, sans appel et liant toutes les parties et les employés visés.
- c) L'arbitre signe la sentence arbitrale et remet une copie du document aux parties au différend.
- 35.24 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier les dispositions de la présente convention ou de substituer une nouvelle disposition aux dispositions existantes ni de rendre une décision contraire à la présente convention ou d'accroître ou de diminuer les salaires.
- 35.25 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.

- 35.26 Si une partie ne se conforme pas à la décision de l'arbitre, l'une d'elles ou un employé touché par cette décision peut, après trente (30) jours civils de la date de la décision ou de la date de conformité prescrite dans la décision, selon 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, la décision est inscrite comme jugement ou ordonnance de la Cour et susceptible d'exécution à ce titre.
- 35.27 Lorsqu'un employé dépose un grief relatif à son congédiement de la fonction publique, le paragraphe 35.21 s'applique.
- 35.28 En plus des pouvoirs qui lui sont dévolus en vertu de l'article 12 de la Loi sur l'arbitrage, l'arbitre peut décider qu'un employé a été congédié sans motifs suffisants et :
- a) ordonner à l'employeur de le réintégrer et de lui verser un montant équivalent au salaire perdu en raison de son congédiement ou tout autre montant moindre qu'il considère comme juste et raisonnable;
 - b) rendre toute ordonnance qu'il juge juste et raisonnable compte tenu de la présente convention.
- 35.29 **Arbitrage accéléré**
- À titre de solution de rechange à la procédure officielle d'arbitrage prévue aux paragraphes précédents, les parties peuvent, par consentement mutuel, confier le grief à une personne préalablement choisie. Cette personne entendra le grief, et à la fin de l'audience, rendra oralement une décision sans motifs. Cette décision ne peut servir à modifier de quelque façon que ce soit la convention collective. Elle est rendue sans créer de précédent ou porter préjudice à des cas similaires ou semblables. Elle est finale et lie les deux parties, et aucune autre procédure ne pourra être entamée concernant le grief.

ARTICLE 36 – SOUS-TRAITANCE

- 36.01 L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour que les employés qui seraient excédentaires en raison de la sous-traitance continuent d'occuper un emploi dans la fonction publique.
- 36.02 L'employeur organise une rencontre avec le syndicat pour lui demander son avis avant de mettre la dernière main à un programme de sous-traitance qui aurait pour effet que des employés deviendraient excédentaires. Il s'engage à fournir les renseignements, notamment la justification, concernant le travail qu'on envisage de donner en sous-traitance. Si le syndicat donne son point de vue par écrit dans les quinze (15) jours suivant la date à laquelle l'employeur annonce officiellement son intention de sous-traiter le travail, l'employeur lui donne une réponse officielle avant de finaliser ses plans. Le délai peut être prolongé par consentement mutuel des parties; une demande de prolongation ne peut être refusée sans motifs raisonnables.

ARTICLE 37 – PENSION DE RETRAITE ET AVANTAGES SOCIAUX

- 37.01 La Loi sur la pension de la fonction publique du Canada fait partie des conditions d'emploi de tous les membres de l'unité de négociation.
- 37.02 L'employeur poursuivra la pratique consistant à obtenir des dispenses pour les prestations de pension de retraite découlant d'une cessation d'emploi en raison d'une mise en disponibilité.

- 37.03 L'employeur s'engage à poursuivre la pratique antérieure concernant la participation à **un** régime de soins de santé, à moins d'entente mutuelle entre les parties pour modifier cette pratique ou le régime.
- 37.04 L'employeur offre sans frais à ses employés le Régime d'assurance dentaire des employés du Nunavut. Ce régime est maintenu en vigueur pour la durée de la convention collective, avec les couvertures additionnelles suivantes :
- a) La franchise par année de calcul des prestations doit décroître de la façon suivante :
 - i) Pour la couverture individuelle, quinze dollars (15 \$) par année de calcul des prestations.
 - ii) Pour la couverture familiale, trente dollars (30 \$) par année de calcul des prestations.
 - b) Les remboursements pour la parodontologie passent à 60 %.
 - c) Les remboursements pour la catégorie « soins dentaires importants » passent à 60 %.
 - d) Le remboursement annuel maximal (à l'exclusion des soins d'orthodontie) est de **deux-mille dollars (2 000 \$)** par année du calcul des prestations.
- 37.05 L'employeur avise le syndicat avant de changer de fournisseur pour ses régimes de soins de santé. Les niveaux de prestations des régimes de soins de santé doivent être maintenus pendant toute la durée de la convention collective.

ARTICLE 38 – SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 38.01 L'employeur prend des mesures raisonnables pour assurer la sécurité et la santé de tous ses employés pendant les heures de travail :
- a) L'employeur fournit les dispositifs de protection et l'équipement jugés nécessaires pour protéger les employés contre les blessures.
 - b) Il est mutuellement convenu que l'employeur, le syndicat et les employés coopèrent dans toute la mesure du possible à la prévention des accidents et à la promotion raisonnable de la sécurité et de la santé.
 - c) Toutes les normes établies en application de la Loi sur la sécurité et de ses règlements d'application constituent des normes minimales reconnues.
- 38.02 a) L'employeur et le syndicat s'engagent à former des comités de santé et de sécurité. Un comité doit être créé pour chaque lieu de travail où l'employeur et le syndicat sont d'avis que son existence est appropriée.
- Chaque comité comprend au moins deux personnes, dont un employé, ou s'il compte plus de deux personnes, la moitié de ses membres sont des employés qui :
- i) n'ont pas de 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) **Pouvoirs 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 les règle rapidement;
- b. tient des dossiers de règlement des plaintes relatives à la sécurité et à la santé des employés qu'il représente;
- c. collabore avec les services de santé au travail instaurés pour 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 relatives à la santé et à la sécurité au travail et consulte, si nécessaire, les personnes qualifiées sur le plan professionnel ou technique pour le conseiller sur ces questions;
- f. peut élaborer, créer et tenir à jour des programmes, des mesures et des procédures visant la protection ou l'amélioration de la santé et de la sécurité des employés;
- g. contrôle régulièrement les programmes, les mesures et les procédures liés à la sécurité et à la santé des employés;
- h. veille à ce que soit tenu un registre des accidents de travail, des blessures et des risques pour la santé et contrôle régulièrement les données relatives à ces accidents, blessures et risques;
- i. collabore avec les agents de sécurité nommés en vertu de la Loi sur la sécurité;
- j. peut demander à l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires pour identifier les risques pour la santé existants ou potentiels liés aux matériaux, aux méthodes de travail ou à l'équipement sur le lieu de travail;
- k. a accès sans restriction aux rapports du gouvernement ou de l'employeur sur la sécurité et la santé des employés qu'il représente, mais non aux dossiers médicaux d'un employé, sauf sur consentement de celui-ci;
- l. peut faire des recommandations à l'employeur sur le suivi et l'élaboration des stratégies ou mesures de prévention pour réduire les risques de mauvais traitements envers le personnel.

ii) **Dossiers**

Le comité de santé et de sécurité tient un registre exact de toutes les questions dont il est saisi en application du sous-alinéa 38.02b)i). Il dresse un procès-verbal de ses réunions et met ces procès-verbaux et registres à la disposition de l'agent de sécurité, sur demande.

iii) **Réunions du comité**

Le comité de santé et de sécurité se réunit pendant les heures normales de travail au moins une fois par mois et, lorsque des réunions doivent avoir lieu de façon urgente en raison d'une situation d'urgence ou d'autres circonstances exceptionnelles, il se réunit selon les besoins, que ce soit pendant les heures normales de travail ou non.

iv) **Paiement du salaire**

Un membre d'un comité de santé et de sécurité peut s'absenter du travail durant le temps nécessaire pour assister aux réunions ou exercer toute autre fonction qui lui incombe en tant que membre du comité. Tout temps passé par le membre dans l'exercice de ses fonctions est réputé, aux fins du calcul du salaire qui lui est dû, avoir été consacré au travail.

- v) **Limite de responsabilité**
Le membre d'un comité de santé et de sécurité qui, de bonne foi, agit ou omet d'agir dans l'exercice des pouvoirs que lui confèrent le présent article ou les règlements connexes n'engage pas sa responsabilité personnelle.
- vi) L'employeur affiche bien en vue et de manière permanente 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 nomment, d'un commun accord, des représentants à la santé et à la sécurité lorsqu'ils jugent approprié de le faire.
- d) Les dispositions suivantes 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 relatives à la santé et à la sécurité au travail et consulte si nécessaire les personnes qualifiées sur le plan professionnel ou technique pour le conseiller sur ces questions;
 - c. contrôle régulièrement les programmes, les mesures et les procédures liés à la sécurité et à la santé des employés;
 - d. veille à ce que soit tenu un registre des accidents de travail, des blessures et des risques pour la santé et contrôle régulièrement les données relatives à ces accidents, blessures et risques;
 - e. peut demander à l'employeur les renseignements qu'il juge nécessaires pour identifier les risques pour la santé existants ou potentiels liés aux matériaux, aux méthodes de travail ou à l'équipement sur le lieu de travail;
 - f. a accès sans restriction aux rapports du gouvernement et de l'employeur sur la sécurité et la santé des employés qu'il représente, mais non aux dossiers médicaux d'un employé, sauf sur consentement de celui-ci.
 - ii) **Païement du salaire**
Le représentant à la santé et à la sécurité peut s'absenter de son travail durant le temps nécessaire pour assister aux réunions ou exercer toute autre fonction qui lui incombe à titre de représentant. Tout temps passé dans l'exercice de ses fonctions est réputé, aux fins du calcul du salaire qui lui est dû, avoir été consacré au travail.
 - iii) **Limite de responsabilité**
Le représentant à la santé et à la sécurité qui, de bonne foi, agit ou omet d'agir dans l'exercice des pouvoirs que lui confère le présent article 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 le nom et le lieu de travail du représentant à la santé et à la sécurité nommé.

38.03 **Mauvaises conditions météorologiques**

Sauf en cas d'urgence, l'employeur ne peut demander à l'employé :

- a) de travailler à l'extérieur dans des conditions météorologiques extrêmes;
- b) de se présenter au travail ou de demeurer au travail lorsque, conformément à la politique 1011 du Manuel des ressources humaines, il a ordonné la fermeture des bureaux en raison de mauvaises conditions météorologiques.

38.04 **Droit de refuser un travail dangereux**

L'employé a le droit de refuser de travailler dans des situations qui peuvent raisonnablement être considérées comme dangereuses.

- a) « danger » – Risque ou situation qui pourrait vraisemblablement causer une blessure ou une maladie à un employé ou à d'autres personnes qui y sont exposés avant que la situation ou le risque puisse être corrigé.
- b) L'employé peut refuser d'exécuter une tâche ou une série de tâches qu'il a des motifs raisonnables de croire dangereuses pour sa santé ou sa sécurité ou pour la santé et la sécurité des autres employés. Ce refus peut persister jusqu'à ce que des mesures suffisantes aient été prises pour corriger la situation de manière satisfaisante ou jusqu'à ce que le chef de la sécurité ou son représentant ait enquêté et donné des instructions à l'effet contraire.
- c) L'employeur ne peut affecter un autre employé à l'exécution de la tâche tant qu'un membre du syndicat et un représentant de l'employeur au comité de santé et de sécurité n'ont pas évalué la situation et jugé qu'elle est sans danger.

38.05 L'employeur et le syndicat conviennent d'inciter les employés à travailler de manière sécuritaire; les employés doivent respecter les règles et les pratiques de santé et de sécurité instaurées par lui. Les employés qui ne respectent pas les règles de sécurité peuvent se voir imposer des mesures disciplinaires.

38.06 **Visite médicale**

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 ne coûte rien à l'employé. Ce dernier peut, sur demande écrite, obtenir les résultats de l'examen subi.

L'employé doit donner son 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 la division des ressources humaines du ministère, de l'agence, de la commission ou de la région concernée. L'employé ne peut refuser de subir de tels examens.

38.07 L'employé doit, aussitôt que possible, informer son superviseur ou son supérieur hiérarchique en cas de blessure ou d'accident de travail. Lorsque nécessaire, ces accidents font l'objet d'une enquête conjointe d'un représentant de la direction et d'un représentant des employés, si possible membres du comité de santé et de sécurité.

38.08 L'employé tenu de suivre une formation en premiers soins et en sécurité au travail a droit à un congé payé pour y participer. Les frais d'inscription et de participation sont payés par l'employeur.

38.09 Transport des employés blessés

L'employeur assure, sans frais pour l'employé, le transport, selon le mode le plus approprié, vers le médecin ou l'établissement médical le plus proche et de là vers son domicile ou son lieu de travail, selon la décision du médecin traitant, lorsque ces services sont immédiatement requis en raison d'une blessure ou d'une maladie grave survenant au travail.

38.10 Systèmes d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail

L'employeur fournit, pour chaque lieu de travail, les fiches techniques de santé et de sécurité (FTSS) qui identifient par écrit les produits chimiques, les substances ou l'équipement présents sur le lieu de travail, ainsi que les risques pour la santé, les précautions à prendre, les antidotes et les procédures à suivre en cas d'exposition aux matières dangereuses. Ces FTSS sont à la disposition des employés de chaque lieu de travail.

38.11 Terminal à écran

L'employé tenu de travailler régulièrement devant un terminal à écran a le droit de s'éloigner du terminal pendant dix (10) minutes après chaque heure de travail continu devant l'écran.

ARTICLE 39 – INDEMNITÉ DE VIE DANS LE NORD

39.01 Une indemnité de vie dans le Nord, établie selon la localité de résidence, est versée à chaque employé suivant le présent article.

- a) Sous réserve du paragraphe 39.03, l'indemnité est versée toutes les deux semaines, suivant le paragraphe 24.02.
- b) Le taux horaire de l'indemnité pour les employés occasionnels, à temps partiel ou saisonniers est calculé en divisant l'indemnité annuelle pour la localité par le nombre normal (1 950, 2 080 ou 2 184) d'heures de travail par année.
- c) Aucune indemnité n'est versée pour les heures supplémentaires.

- 39.02 À compter du 1^{er} avril 2022, les taux annuels de l'indemnité de vie dans le Nord au Nunavut correspondent au **taux du Conference Board du Canada, rajusté pour y inclure 1,75 fois les rabais d'entreprise négociés par le GN auprès des compagnies aériennes pour toutes les localités ou, s'il est plus élevé, au taux actuel de l'indemnité.**

Localité	Indemnité de vie dans le Nord
Arviat	22 178 \$
Baker Lake	24 281 \$
Chesterfield Inlet	23 516 \$
Coral Harbour	24 747 \$
Rankin Inlet	18 517 \$
Nauyasat	24 317 \$
Whale Cove	21 564 \$
Arctic Bay	29 922 \$
Kinngait	24 192 \$
Clyde River	28 169 \$
Grise Fiord	43 588 \$
Sanirajak	25 453 \$
Igloodik	26 437 \$
Iqaluit	16 008 \$
Kimmirut	23 047 \$
Pangnirtung	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 \$

- 39.03 L'employé permanent a le choix de recevoir l'indemnité de vie dans le Nord sous forme de montant forfaitaire, payable le 31 mars après avoir été gagnée. L'employé qui souhaite ainsi recevoir l'indemnité doit en aviser l'employeur avant le 15 mars de l'année précédente. Par exemple, l'employé souhaitant recevoir l'indemnité sous forme de paiement forfaitaire le 31 mars 2008 doit en aviser l'employeur au plus tard le 15 mars 2007.
- 39.04 Si l'employé ayant choisi l'option du paiement forfaitaire prévue au paragraphe 39.03 met fin à son emploi avant le 31 mars, il reçoit son indemnité de vie dans le Nord au prorata, calculée jusqu'à la date de cessation d'emploi.
- 39.05 L'employé embauché après le 1^{er} avril qui choisit l'option de paiement forfaitaire prévue au paragraphe 39.03 recevra le 31 mars l'indemnité de vie dans le Nord calculée proportionnellement depuis sa date d'embauche.

ARTICLE 40 – RÉINSTALLATION

40.01 Introduction

- a) L'employeur fournit une aide financière à la réinstallation aux employés et à leurs personnes à charge lors du recrutement initial, de la réinstallation ou de la cessation d'emploi.
- b) Une aide financière est accordée pour l'expédition de meubles ou d'effets personnels, l'entreposage de longue durée et les frais de déplacement des personnes.

40.02 Application

Le présent article s'applique à tous les membres de l'unité de négociation, à l'exception des employés occasionnels. Une seule demande peut être présentée par famille.

40.03 Admissibilité

Les employés ne sont admissibles à l'aide à la réinstallation que si la collectivité où ils travaillent, au moment du recrutement ou de la cessation d'emploi, est différente de l'endroit où ils ont été recrutés.

40.04 Définitions

- a) La durée du service correspond à la durée de service continu (au sens de l'alinéa 2.01e)) auprès de l'employeur.
- b) Une année de service correspond à douze mois à compter de la date d'embauche.
- c) Aux fins du présent article, un employé sans personnes à charge est un employé avec qui aucune personne à charge (au sens de l'alinéa 2.01j)) n'habite, et un employé avec personnes à charge, un employé qui a des personnes à charge (au sens de l'alinéa 2.01j)) habitant avec lui.
- d) « logement meublé » désigne le logement désigné et meublé par l'employeur ou le logement meublé qu'a trouvé l'employé.
- e) « logement non meublé » désigne le logement non meublé désigné par l'employeur ou le logement non meublé qu'a trouvé l'employé.
- f) « entreprise de déménagement » désigne l'entreprise retenue pour déménager les effets personnels de l'employé.
- g) « entreprise d'entreposage » désigne l'entreprise retenue pour entreposer des effets à long terme.
- h) « coordonnateur de la réinstallation » désigne l'agent de l'employeur désigné pour s'occuper des réinstallations.
- i) L'aide à la réinstallation est versée sous forme d'indemnité forfaitaire pour aider l'employé à coordonner et à organiser son déménagement final.
- j) « excédent de bagages » désigne les bagages que l'employé est censé transporter avec lui au moment du déménagement vers sa collectivité d'emploi.

40.05 Lignes directrices

- a) Le coordonnateur de la réinstallation est chargé de coordonner tout ce qui touche la réinstallation. Aucun remboursement ne sera effectué sans l'approbation préalable du coordonnateur.

- b) Au moment de l'embauche, pour les nominations de moins d'un (1) an, seul un logement meublé sera fourni par l'employeur, sous réserve de disponibilité.
- c) Au moment de l'embauche, pour les nominations de plus d'un (1) an, un logement meublé ou non meublé sera fourni par l'employeur.
- d) Tout employé du GN au Nunavut qui déménage dans une autre collectivité sur le territoire pour poursuivre son emploi auprès de l'employeur a droit, en plus des indemnités prévues lors de l'embauche, à une indemnité supplémentaire pour le déménagement de véhicules tout-terrain, de motoneiges et de denrées alimentaires vers sa nouvelle collectivité d'emploi.
- e) Une avance de voyage peut être accordée, mais ne doit pas dépasser le montant estimatif auquel l'employé a droit aux termes du présent article.
- f) Le remboursement des dépenses de réinstallation se limite aux frais qui auraient été engagés si la réinstallation s'était effectuée par les moyens les plus pratiques et les plus économiques.

40.06 Transport

- a) L'employé et ses personnes à charge doivent utiliser le moyen de transport le plus économique à partir du lieu de recrutement.
- b) L'employé est réputé être en déplacement en service commandé pendant le temps de déplacement. Il a droit à son salaire normal pour la durée de la période de déplacement, jusqu'à un maximum de trois (3) jours.

40.07 Frais d'hébergement

- a) L'employé a droit à une indemnité de frais d'hébergement pour une durée maximale de trois jours au tarif le plus économique pour lui et ses personnes à charge afin de se loger dans un logement commercial pendant qu'ils se rendent directement au lieu d'emploi.
- b) Une fois à destination, une indemnité de frais d'hébergement, pour une durée maximale de vingt-et-un (21) jours, peut être versée à l'employé et à ses personnes à charge pour qu'ils se logent dans un logement commercial en attendant l'arrivée des meubles ou des effets personnels ou encore en attendant que le logement soit disponible. Si l'employé réside temporairement dans une résidence privée au Nunavut, il a droit à une indemnité de soixante-quinze dollars (75 \$) par jour et à une indemnité supplémentaire de cinq dollars (5 \$) par jour pour chaque personne à charge. S'il réside temporairement dans une résidence privée à l'extérieur du Nunavut, il a droit à une indemnité de cinquante dollars (50 \$) par jour et à une indemnité supplémentaire de cinq dollars (5 \$) par jour pour chaque personne à charge.
- c) Dans des cas exceptionnels, lorsque l'arrivée des meubles est retardée ou que le logement n'est pas disponible, cette période peut être prolongée par l'administrateur général.

40.08 Repas et frais accessoires

- a) L'employé a droit, pendant son déplacement, au remboursement des frais de repas et des frais accessoires pour lui et son conjoint, plus un montant égal à la moitié du plein taux pour les autres personnes à charge :
 - i) pendant au plus trois jours, s'il en route vers son nouveau lieu d'emploi;
 - ii) pour toute période d'admissibilité au logement temporaire;

- b) Il a droit à une indemnité en attendant l'arrivée des meubles ou des effets nécessaires ou encore que le logement soit disponible, conformément à l'article 41, pendant au plus vingt-et-un (21) jours. Aux fins du présent paragraphe, les meubles et les effets personnels nécessaires se limitent à ce qui suit :

Effets :	Draps Serviettes Oreillers Rideaux de douche Articles de toilette Vêtements appropriés Articles de cuisine (vaisselle, couverts, batterie, etc.)
Meubles :	Lit Table Chaises

- c) Pour bénéficier des indemnités de repas et de frais accessoires prévues à l'alinéa 40.08b), l'employé doit démontrer que des efforts ont été faits pour inclure les effets personnels nécessaires dans l'excédent de bagages.
- d) Dans des cas exceptionnels, lorsque l'arrivée des meubles est retardée ou que le logement n'est pas encore disponible, cette période peut être prolongée par l'administrateur général.

40.09 **Résiliation de bail**

L'employé permanent a droit, lors des déménagements initial et subséquents, au remboursement du coût de résiliation de la convention de location ou du bail résidentiel, jusqu'à concurrence d'un montant équivalent à trois mois de loyer.

40.10 **Dépenses afférentes à deux logements**

- a) L'employé permanent ayant accepté un emploi auprès de l'employeur qui a dû payer pour maintenir deux résidences, l'ancienne et la nouvelle, a droit à une indemnité pendant au plus trois (3) mois, indemnité égale au moindre des montants suivants :
- i) le paiement mensuel de l'hypothèque pour l'ancienne résidence;
 - ii) le paiement mensuel du loyer ou de l'hypothèque pour la nouvelle résidence.

40.11 **Frais de courtage immobilier**

L'employé permanent possédant et occupant un logement unifamilial à titre de résidence principale qui est tenu de déménager dans le cadre de ses fonctions au service de l'employeur a droit au remboursement des frais de courtage immobilier ainsi que des honoraires juridiques ou notariaux engagés pour la vente de sa résidence, à condition que celle-ci soit vendue ou achetée dans l'année suivant la date à laquelle l'employé a été autorisé à se réinstaller.

40.12 **Aide pour les denrées alimentaires et le transport**

L'employé permanent nouvellement recruté ou muté pour la première fois dans l'une des collectivités ci-dessous a droit à une indemnité recouvrable, jusqu'à concurrence de cinq-mille dollars (5 000 \$) par famille.

Arctic Bay	Arviat	Gjoa Haven
Cape Dorset	Baker Lake	Kugaaruk
Clyde River	Chesterfield Inlet	Taloyoak
Grise Fiord	Coral Harbour	Kugluktuk
Hall Beach	Whale Cove	
Igloolik	Naujaat	
Kimmirut		
Nanisivik		
Pangnirtung		
Pond Inlet		
Qikiqtarjuaq		
Resolute Bay		
Sanikiluaq		

40.13 Remboursement

- a) Le recouvrement de cette indemnité se fait au moyen de retenues à la source toutes les deux semaines. Le nombre de retenues ne peut excéder la plus courte des périodes entre la durée de l'emploi auprès de l'employeur et douze (12) mois.
- b) **L'employé permanent n'a droit qu'à une seule indemnité de denrées alimentaires et de transport à la fois. S'il a bénéficié d'une indemnité et est nommé ou muté pour la première fois dans une autre collectivité mentionnée au paragraphe 40.12, il n'a pas droit à une autre indemnité tant que l'indemnité existante n'a pas été entièrement recouvrée conformément à l'alinéa 40.13a).**

40.14 Frais accessoires

- a) Les employés demandant le remboursement de dépenses en application du présent article pourront obtenir les remboursements suivants sur présentation des reçus :
 - i) les appels interurbains et les frais de télécopie liés à la réinstallation;
 - ii) une allocation de deux-cent-cinquante dollars (250 \$) pour un employé qui emménage dans un logement non meublé;
 - iii) une allocation de cent-vingt-cinq dollars (125 \$) pour un employé qui emménage dans un logement meublé;
 - iv) sous réserve d'une autorisation préalable de l'employeur, le remboursement des frais d'entreposage temporaire des effets personnels en attendant qu'un logement se libère;
 - v) les frais de taxi liés au déménagement.

40.15 Poids alloué au transport des effets personnels

- a) Est prévu un excédent de bagages, jusqu'à six (6) articles d'au plus 32 kg (70 lb) chacun pour l'employé et deux (2) articles d'au plus 32 kg (70 lb) chacun par personne à charge si :
 - i) les effets personnels sont acheminés séparément par un mode de transport moins rapide;
 - ii) aucun remboursement n'a été effectué pour le transport de ces effets personnels.

- b) Dans le cas des nominations de moins d'un an, le poids maximal autorisé pour le transport des effets personnels est établi au tableau A-1. Lorsque possible, un logement meublé est fourni. Dans ce cas, il est possible d'obtenir le remboursement des frais d'entreposage de longue durée.
- c) Dans le cas des nominations d'un an ou plus, un logement meublé ou non meublé sera fourni.
- d) Dans le cas des nominations d'un an ou plus, lorsque la personne emménage dans un logement meublé, le poids maximal autorisé pour le transport des effets personnels est établi au tableau A-2.
- e) Dans le cas des nominations d'un an ou plus, lorsque la personne emménage dans un logement non meublé, le poids maximal autorisé pour le transport des effets personnels est établi au tableau A-3.
- f) Si le poids maximal alloué pour le transport des effets personnels n'est pas entièrement utilisé au moment du déménagement initial, le solde du poids autorisé ne peut être réclamé ultérieurement, sauf si une partie des effets personnels n'a pu, en raison de problèmes de transport, être transportée en même temps que les autres. Dans ce cas, il est possible d'expédier les effets personnels en plusieurs envois, sous réserve de l'approbation préalable de l'administrateur général du **ministère responsable de la Loi sur la fonction publique** ou de son représentant désigné.

40.16 Entreposage de longue durée

- a) L'employé qui loue un logement meublé a droit au remboursement des frais d'entreposage de longue durée pour la plus courte des périodes suivantes : la durée de son emploi ou trois ans.
- b) L'employé qui déménage dans une nouvelle collectivité ou accepte un nouveau poste permanent auprès de l'employeur et est logé dans un logement meublé a droit au renouvellement de l'indemnité d'entreposage de longue durée pour la plus courte des périodes suivantes : la durée de son nouvel emploi ou trois ans.
- c) L'employé qui déménage dans un logement non meublé dans une nouvelle collectivité et qui bénéficie d'une indemnité d'entreposage de longue durée a droit au déménagement de ses effets, aux frais de l'employeur, de leur lieu d'entreposage vers son nouveau lieu de résidence, sans dépasser les montants maximaux fixés au présent article.
- d) En cas de résiliation d'un emploi à durée déterminée ou de démission, l'indemnité d'entreposage de longue durée prend fin automatiquement.
- e) La prolongation de l'indemnité d'entreposage de longue durée au-delà de la période maximale de trois ans ne peut être envisagée que dans des circonstances exceptionnelles et doit être approuvée par l'administrateur général.
- f) L'employé est responsable du paiement des primes d'assurance pour les biens faisant l'objet d'un entreposage de longue durée.
- g) L'employé assume tous les coûts liés au déplacement des meubles et des effets personnels lorsque l'entreposage de longue durée prend fin.
- h) Le coordonnateur de la réinstallation transmet à l'employé et à la compagnie d'entreposage un avis écrit trente (30) jours avant la fin de l'entreposage de longue durée.

- i) Les meubles et les effets personnels destinés à l'entreposage de longue durée font partie du poids maximal auquel l'employé a droit. Le poids maximal que l'employé a le droit de mettre en entrepôt aux frais de l'employeur est le poids maximal prévu aux tableaux A-1, A-2 et A-3, selon le cas, moins le poids des effets expédiés vers le nouveau lieu de travail.

40.17 Procédures

- a) Le coordonnateur de la réinstallation discute avec l'employé des modalités de l'entreposage de longue durée au moment où sont prises les dispositions de déménagement.
- b) Le coordonnateur de la réinstallation calcule le poids maximal auquel l'employé a droit pour l'entreposage aux frais de l'employeur et l'en informe.
- c) Le coordonnateur de la réinstallation fait connaître à l'entreprise de déménagement les modalités d'entreposage et le poids maximal auquel l'employé a droit. Il consigne ces renseignements sur le formulaire d'estimation et d'autorisation pour la réinstallation lorsque les dispositions sont prises pour déménager les effets personnels de l'employé.
- d) Le coordonnateur de la réinstallation inscrit au dossier un avis de rappel quarante-cinq (45) jours avant l'échéance des obligations contractuelles d'entreposage de l'employeur.
- e) Le coordonnateur de la réinstallation avise l'entreprise de déménagement que l'employeur payera les coûts d'entreposage des effets personnels de l'employé pendant la période d'admissibilité prévue à la convention et que c'est l'employé qui est chargé d'assurer les biens entreposés. Cette information est également inscrite sur le formulaire d'estimation et d'autorisation pour la réinstallation.
- f) En avril chaque année, un avis écrit est envoyé aux employés recevant des indemnités d'entreposage de longue durée pour les informer :
 - i) du coût mensuel de l'entreposage de longue durée;
 - ii) du temps pendant lequel l'employeur payera encore les coûts d'entreposage.
- g) À la fin du contrat d'entreposage, l'employé a deux choix :
 - i) récupérer ses biens auprès de l'entreprise d'entreposage;
 - ii) négocier un nouveau contrat, distinct, avec l'entreprise d'entreposage.
- h) Si un employé déménage dans une autre collectivité en raison d'une nouvelle nomination auprès de l'employeur, ou s'il est nommé à un poste permanent lui donnant droit à un logement meublé, le coordonnateur de la réinstallation autorise l'entreprise d'entreposage à continuer de facturer les frais à l'employeur pour la durée de la nomination ou trois ans, le délai le plus court des deux prévalant.
- i) Si un employé déménage dans une autre collectivité en raison d'une nouvelle nomination ou du déplacement de son emploi, et s'il a droit à un logement non meublé, le coordonnateur de la réinstallation autorise le déménagement des effets personnels du lieu d'entreposage vers la nouvelle résidence, sans dépasser les montants maximaux prévus au présent article. Une copie du formulaire d'estimation et d'autorisation pour la réinstallation sera transmise à l'entreprise de déménagement.

- j) Le coordonnateur de la réinstallation conserve des copies de la correspondance et des factures liées à l'entreposage de longue durée dans le dossier de réinstallation et d'entreposage de l'employé.
- k) Le coordonnateur de la réinstallation paye toutes les factures d'entreposage des effets personnels de l'employé. Chaque fois qu'une facture est payée, le coordonnateur de la réinstallation vérifie la date d'expiration du contrat d'entreposage de l'employé.

40.18 **Réinstallation au moment de la cessation d'emploi**

L'aide à la réinstallation en cas de cessation d'emploi offre à l'employé mettant fin à son emploi auprès de l'employeur une aide financière pour qu'il déménage, avec ses personnes à charge et ses effets, s'il y a lieu, de sa collectivité de résidence.

40.19 **Employés permanents**

- a) Au moment de la cessation d'emploi, l'employé permanent, avec ou sans personnes à charge, qui loue un logement non meublé ou meublé ou qui est propriétaire de sa résidence a droit à une aide financière correspondant à un pourcentage établi en fonction du nombre d'années de service de l'employé, tel que défini au tableau A-6.
- b) Ces pourcentages sont calculés en utilisant les montants forfaitaires indiqués au tableau A-4.

40.20 **Employés embauchés pour une durée déterminée**

- a) Au moment de la cessation d'emploi, l'employé embauché pour une durée déterminée, avec ou sans personnes à charge, qui loue un logement non meublé ou meublé ou qui est propriétaire de sa résidence a droit à une aide financière correspondant à un pourcentage établi en fonction de son nombre d'années de service, tel que défini au tableau A-6.
- b) Ces pourcentages sont calculés en utilisant les montants forfaitaires indiqués au tableau A-5.

40.21 **Lignes directrices**

- a) Pour être admissible à cette aide, l'employé qui quitte son emploi auprès de l'employeur doit attester son intention de quitter sa collectivité d'emploi au moment de sa démission.
- b) L'employé qui est congédié, renvoyé en cours de stage ou déclaré avoir abandonné son poste n'est pas admissible à l'aide à la réinstallation.
- c) La succession de l'employé décédé est admissible à une indemnité de réinstallation de 100 %, laquelle est déterminée selon le type de logement de l'employé, le nombre de personnes à charge et le statut de l'employé. Les frais de rapatriement du corps de l'employé décédé sont également remboursés par l'employeur et s'ajoutent à l'indemnité.
- d) L'employé qui démissionne sans donner l'avis prévu à la présente convention n'a droit à aucune indemnité de réinstallation au moment de sa cessation d'emploi.
- e) Les remboursements accordés à un employé ont pour but de l'aider dans sa réinstallation.
- f) L'employé qui reçoit de l'aide à la réinstallation de toute autre source n'est pas admissible à l'aide à la réinstallation prévue au présent article.

40.22 **Procédures**

- a) Sur demande de l'employé, le coordonnateur de la réinstallation fournit des renseignements sur les indemnités de réinstallation.
- b) L'employé doit être avisé que son indemnité de réinstallation sera réduite de toute somme due à l'employeur qui ne peut être recouvrée sur sa dernière paye.
- c) Avant qu'une indemnité de réinstallation ne soit versée, l'employé doit fournir au coordonnateur de la réinstallation l'autorisation approuvée par son administrateur général.
- d) De plus, avant de verser une indemnité de réinstallation, le coordonnateur vérifie auprès du ministère des Finances s'il n'y a pas de sommes dues à l'employeur qui ne peuvent être prélevées sur la dernière paye de l'employé.
- e) Le coordonnateur de la réinstallation fait les vérifications nécessaires concernant les effets qui pourraient être en entreposage de longue durée aux frais de l'employeur. Si des effets personnels sont en entreposage de longue durée, le coordonnateur transmet un avis à l'employé et à l'entreprise d'entreposage afin de les aviser que la responsabilité de l'employeur prend fin 30 jours après la date de cessation d'emploi de l'employé. Ce dernier est responsable du déménagement de ses effets personnels du lieu d'entreposage.
- f) Les paiements forfaitaires sont effectués par chèque. L'employeur verse une somme tenant compte de la situation d'emploi de l'employé, du nombre de ses personnes à charge et des modalités du présent article.
- g) L'employé est chargé de prendre toutes les dispositions nécessaires pour le déménagement et le déplacement et de payer son déménagement.
- h) L'employé est chargé de fournir au coordonnateur de la réinstallation et au propriétaire ou à l'administrateur immobilier de son logement les avis requis pour mettre fin à son bail.
- i) Le coordonnateur de la réinstallation veille à ce que des copies de tous les documents pertinents soient versées au dossier de réinstallation de l'employé.

Tableau A-1
Réinstallation à l'embauche – Poids admissible, employés permanents et employés embauchés pour une durée déterminée

Nominations de moins d'un an, avec logement meublé

Statut familial	Type de logement	Poids admissible
Sans personnes à charge	Meublé seulement	56,7 kg (125 lb) par mois de service prévu au contrat, maximum de 680,4 kg (1 500 lb)
Avec personnes à charge	Meublé seulement	151,5 kg (334 lb) par mois de service prévu au contrat, maximum de 1 814 kg (4 000 lb)

Tableau A-2
Réinstallation à l'embauche – Poids admissible, employés permanents et employés embauchés pour une durée déterminée

Nominations d'un an ou plus, avec logement meublé

Statut familial	Type de logement	Poids admissible
Sans personnes à charge	Meublé seulement	680,4 kg (1 500 lb)
Avec personnes à charge	Meublé seulement	1 814,4 kg (4 000 lb)

Tableau A-3
Réinstallation à l'embauche – Poids admissible, employés permanents et employés embauchés pour une durée déterminée

Nominations d'un an ou plus, avec logement non meublé

Statut familial	Type de logement	Poids admissible
Sans personnes à charge	Non meublé	1 814,4 kg (4 000 lb)
Une personne à charge	Non meublé	2 721,6 kg (6 000 lb)
Deux personnes à charge	Non meublé	3 175,2 kg (7 000 lb)
Trois personnes à charge	Non meublé	3 628,8 kg (8 000 lb)
Quatre personnes à charge ou plus	Non meublé	4 082,4 kg (9 000 lb)

Tableau A-4
Réinstallation en fin d'emploi – Indemnités maximales de réinstallation

Employés permanents
Logements meublés et non meublés

Localité	Non meublé sans personnes à charge	Non meublé avec personnes à charge	Meublé sans personnes à charge	Meublé avec personnes à charge
Qikiqtani				
Arctic Bay	8 287 \$	13 812 \$	6 215 \$	10 359 \$
Qikiqtarjuaq	8 042 \$	13 404 \$	6 032 \$	10 053 \$
Cape Dorset	7 729 \$	12 882 \$	5 797 \$	9 662 \$
Clyde River	9 058 \$	15 096 \$	6 793 \$	11 322 \$
Grise Fiord	10 638 \$	17 730 \$	7 979 \$	13 298 \$
Hall Beach	8 233 \$	13 722 \$	6 175 \$	10 292 \$
Igloolik	8 233 \$	13 722 \$	6 175 \$	10 292 \$
Iqaluit	6 170 \$	10 284 \$	4 628 \$	7 713 \$
Kimmirut	6 732 \$	11 220 \$	5 049 \$	8 415 \$
Nanisivik	8 078 \$	13 464 \$	6 059 \$	10 098 \$
Pangnirtung	7 376 \$	12 294 \$	5 532 \$	9 221 \$
Pond Inlet	10 066 \$	16 776 \$	7 549 \$	12 582 \$
Resolute Bay	8 338 \$	13 896 \$	6 253 \$	10 422 \$
Sanikiluaq	4 979 \$	8 298 \$	3 734 \$	6 224 \$
Kivalliq				
Arviat	5 152 \$	8 586 \$	3 864 \$	6 440 \$
Baker Lake	7 085 \$	11 808 \$	5 314 \$	8 856 \$
Chesterfield Inlet	5 994 \$	9 990 \$	4 496 \$	7 493 \$
Coral Harbour	7 988 \$	13 314 \$	5 991 \$	9 986 \$
Rankin Inlet	5 180 \$	8 634 \$	3 885 \$	6 476 \$
Nauyasat	7 988 \$	13 314 \$	5 991 \$	9 986 \$
Whale Cove	5 944 \$	9 906 \$	4 458 \$	7 430 \$
Kitikmeot				
Cambridge Bay	5 022 \$	8 370 \$	3 767 \$	6 278 \$
Gjoa Haven	8 021 \$	13 368 \$	6 016 \$	10 026 \$
Kugluktuk	4 964 \$	8 274 \$	3 723 \$	6 206 \$
Kugaaruk	8 935 \$	14 892 \$	6 701 \$	11 169 \$
Taloyoak	8 554 \$	14 256 \$	6 415 \$	10 692 \$

Tableau A-5

Réinstallation en fin d'emploi – Indemnités maximales de réinstallation – Employés embauchés pour une durée déterminée

Logements meublés et non meublés

Localité	Non meublé sans personnes à charge	Non meublé avec personnes à charge	Meublé sans personnes à charge	Meublé avec personnes à charge
Qikiqtani				
Arctic Bay	6 215 \$	10 359 \$	4 662 \$	7 769 \$
Qikiqtarjuaq	6 032 \$	10 053 \$	4 524 \$	7 540 \$
Cape Dorset	5 797 \$	9 662 \$	4 348 \$	7 247 \$
Clyde River	6 793 \$	11 322 \$	5 095 \$	8 492 \$
Grise Fiord	7 979 \$	13 298 \$	5 984 \$	9 974 \$
Hall Beach	6 175 \$	10 292 \$	4 631 \$	7 719 \$
Igloolik	6 175 \$	10 292 \$	4 631 \$	7 719 \$
Iqaluit	4 628 \$	7 713 \$	3 471 \$	5 785 \$
Kimmirut	5 049 \$	8 415 \$	3 787 \$	6 311 \$
Nanisivik	6 059 \$	10 098 \$	4 544 \$	7 574 \$
Pangnirtung	5 533 \$	9 221 \$	4 149 \$	6 916 \$
Pond Inlet	7 549 \$	12 582 \$	5 662 \$	9 437 \$
Resolute Bay	6 253 \$	10 422 \$	4 690 \$	7 817 \$
Sanikiluaq	3 734 \$	6 224 \$	2 801 \$	4 668 \$
Kivalliq				
Arviat	3 864 \$	6 440 \$	2 898 \$	4 830 \$
Baker Lake	5 314 \$	8 856 \$	3 985 \$	6 642 \$
Chesterfield Inlet	4 496 \$	7 493 \$	3 373 \$	5 620 \$
Coral Harbour	5 992 \$	9 986 \$	4 494 \$	7 490 \$
Rankin Inlet	3 886 \$	6 476 \$	2 914 \$	4 857 \$
Naujaat	5 992 \$	9 986 \$	4 494 \$	7 490 \$
Whale Cove	4 458 \$	7 430 \$	3 344 \$	5 573 \$
Kitikmeot				
Cambridge Bay	3 767 \$	6 278 \$	2 825 \$	4 709 \$
Gjoa Haven	6 016 \$	10 026 \$	4 512 \$	7 520 \$
Kugluktuk	3 724 \$	6 206 \$	2 793 \$	4 655 \$
Kugaaruk	6 701 \$	11 169 \$	5 026 \$	8 377 \$
Taloyoak	6 415 \$	10 692 \$	4 811 \$	8 019 \$

Tableau A-6

Réinstallation en fin d'emploi – Calcul du pourcentage d'indemnité – Employés permanents et employés embauchés pour une durée déterminée

Durée de service	Admissibilité
1 an ou moins	0 %
2 ans et moins de 3 ans	0 %
3 ans et moins de 4 ans	50 %
4 ans et moins de 5 ans	60 %
5 ans et moins de 6 ans	70 %
6 ans ou plus	100 %

ARTICLE 41 – DÉPLACEMENT EN SERVICE COMMANDÉ

- 41.01 a) L'employé qui est autorisé à voyager pour le compte de l'employeur a droit à la rémunération suivante :
- i) lorsque le déplacement a lieu une journée de travail normale, comme s'il était au travail pendant toutes les heures de déplacement;
 - ii) lorsque le déplacement a lieu un jour de repos ou un jour férié payé, au taux des heures supplémentaires pour toutes les heures de déplacement, pour un minimum de quatre (4) heures au taux normal de rémunération et un maximum de huit (8) heures au taux des heures supplémentaires.
- b) Aux fins du présent article, les heures de déplacement comprennent une (1) heure (deux (2) heures pour les aéroports ailleurs qu'au Nunavut et aux Territoires du Nord-Ouest) d'enregistrement à l'aéroport, à la gare routière des voyageurs ou à la gare ferroviaire ainsi qu'une (1) heure à chaque escale et à la destination finale. Les heures de déplacement comprennent également tout temps passé à attendre une correspondance d'avion, d'autobus ou de train, mais non les périodes d'arrêt de nuit.
- c) L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour limiter les déplacements en dehors du lieu de travail habituel nécessitant une absence du domicile pendant deux (2) fins de semaine.
- d) Si un employé s'absente de chez lui un jour férié payé ou un jour de repos, même s'il ne travaille pas, il a droit à une indemnité en argent calculée à tarif et demi ou à un congé payé équivalent.
- 41.02 L'employé qui doit voyager et qui est autorisé à le faire pour le compte de l'employeur a droit au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

41.03 Allocations de dépenses

Les allocations de dépenses sont assujetties aux limites prévues aux paragraphes 41.05, 41.07 et 41.08. Si les frais de repas, d'hébergement ou d'autres types de dépenses dépassent les limites prévues au présent article, le requérant doit justifier les circonstances particulières de sa demande et fournir les reçus à l'appui de sa réclamation.

41.04 **Transport**

Les frais de transport suivants sont autorisés :

- a) billet de classe économique (l'employé peut être autorisé à voyager en 1^{re} classe s'il est prouvé qu'il n'y avait pas d'autre place disponible sur un vol qu'il devait absolument prendre);
- b) voiture automobile privée (voir les paragraphes 41.11 à 41.15);
- c) aéronef affrété;
- d) train en première classe avec wagon couchette, chambrette ou voiture-salon, sauf dans les cas de déplacements de courte durée;
- e) voitures louées ou nolisées – lorsqu'il s'agit du moyen de transport le plus simple et le plus économique.

41.05 **Hébergement**

- a) À compter de la date de signature de la convention – Hébergement commercial (jusqu'à vingt-cinq (25) jours civils) – L'employé peut obtenir le remboursement des coûts réels payés dans des lieux d'hébergement autorisés. Lorsque possible, l'employé doit loger dans un hôtel offrant un tarif gouvernemental réduit. Au moment de la réservation auprès d'un hôtel autorisé, il faut mentionner que l'hébergement doit être offert au tarif gouvernemental réduit. Les réclamations pour l'hébergement commercial doivent être produites avec les pièces justificatives à l'appui.
- b) À compter de la date de signature de la convention – Hébergement pendant plus de vingt-cinq (25) jours civils – L'employé doit généralement faire ce qu'il faut pour obtenir un logement locatif convenable à un tarif hebdomadaire ou mensuel. Il doit prendre les arrangements nécessaires avant le déplacement ou immédiatement après son arrivée.
- c) Hébergement non commercial – L'employé qui s'arrange pour être hébergé dans une résidence privée peut demander cinquante dollars (50 \$) par nuit d'hébergement à l'extérieur du Nunavut (taux rajusté lorsque le taux fédéral change) et soixante-quinze dollars (75 \$) par nuit d'hébergement au Nunavut.
- d) Hébergement de l'État – L'employé en déplacement prolongé peut, dans certains cas, bénéficier d'un hébergement temporaire fourni par l'employeur. Dans de tels cas, l'employé n'a pas droit à l'allocation pour l'hébergement non commercial prévue à l'alinéa 41.05c) et est responsable des dommages qui pourraient être causés. Il ne paye pas de loyer s'il reçoit une allocation pour logement privé ou s'il paye un loyer à son lieu habituel de résidence.

41.06 Cout des repas et frais accessoires

- a) Peuvent être réclamées, en application du présent paragraphe, les dépenses se rapportant au cout des repas et des frais accessoires, tels que les pourboires, etc.

Une allocation journalière est payée pour les déplacements en service commandé de vingt-cinq (25) jours civils ou moins. L'employé en déplacement pour une partie de journée seulement peut réclamer les montants suivants :

Au 1^{er} octobre 2012	Canada et États-Unis	Yukon et Alaska	TNO	Nunavut
Déjeuner	15,50 \$	15,70 \$	21,50 \$	20,90 \$
Diner	15,00 \$	18,95 \$	22,10 \$	29,55 \$
Souper	41,30 \$	49,95 \$	51,70 \$	69,65 \$
Faux accessoires	17,30 \$	17,30 \$	17,30 \$	17,30 \$
Total par jour	89,10 \$	101,90 \$	112,60 \$	137,40 \$

Ces taux seront rajustés chaque fois que le fédéral change les siens.

N. B. :

Si les frais réels de repas et de service dépassent l'allocation maximale et qu'un tel dépassement peut être justifié par des reçus, l'employé a droit au remboursement. Les frais de repas ne doivent pas être inclus dans la note d'hôtel. S'il est impossible de fournir des reçus, le remboursement des frais de repas sera effectué selon les règles établies ci-dessus.

- b) Sauf dans les collectivités où il n'y a pas d'unité d'habitation ou de gîte et couvert à prix abordable, lorsque le déplacement dépasse vingt-cinq (25) jours civils au même endroit, le montant maximal admissible pour les repas est réduit à vingt dollars (20 \$) par jour supplémentaire.
- c) L'employé n'est pas considéré comme étant « en déplacement » s'il est affecté à l'administration centrale d'une région, mais s'acquitte de ses fonctions à un autre endroit la majeure partie du temps ou de façon continue.
- d) Si le trajet de retour est effectué dans la même journée, le montant pouvant être réclaté est calculé en fonction des repas seulement.

41.07 **Autres dépenses**

L'employé a droit au remboursement de ce qui suit :

- a) les appels interurbains effectués dans le cadre du travail, à condition qu'une explication soit fournie. L'employé tenu de s'absenter de son domicile pendant une fin de semaine après avoir été en déplacement continu pendant les deux (2) jours ou plus précédant la fin de semaine a droit au remboursement d'un appel interurbain personnel d'au plus dix (10) minutes. Lorsque possible, un reçu doit accompagner la réclamation;
- b) bagages – pour les frais d'entreposage ou d'excédent de bagages transportés dans l'exercice de ses fonctions, si une explication satisfaisante est fournie;
- c) taxis – l'utilisation doit être justifiée, sauf si elle va de soi. Le recours au taxi n'est pas autorisé pour des déplacements répétés vers la même destination s'il existe un service de transport en commun commode;
- d) blanchisserie – après deux (2) jours consécutifs en déplacement en service commandé, un maximum de trois dollars (3,00 \$) par jour supplémentaire, avec reçus à l'appui dans tous les cas;
- e) les appels locaux effectués dans le cadre du travail;
- f) le paiement d'un salaire pour l'embauche de personnel occasionnel lorsqu'une explication satisfaisante accompagne la réclamation, qui ne doit pas dépasser cinquante dollars (50 \$);
- g) les frais de garde d'enfants si l'employé, en raison de l'obligation de se déplacer pour le compte de l'employeur, engage de tels frais qui dépassent ceux qui auraient normalement été engagés, sur présentation de reçus et jusqu'à concurrence de quarante-cinq dollars (45,00 \$) par jour par enfant.

41.08 **Limites**

Malgré l'alinéa 41.07f), aucune « autre dépense » ni aucuns frais de transport dépassant huit dollars (8 \$) ne seront remboursés, sauf sur production d'un reçu.

41.09 **Les dépenses suivantes ne sont pas autorisées :**

- a) achat de mallettes, de stylos plumes, d'outils ou de tout autre matériel;
- b) location de téléviseurs ou de récepteurs de radio, si elle est exclue des frais d'hébergement;
- c) achat d'effets personnels, tels des valises, des vêtements, etc.;
- d) sous réserve de l'alinéa 41.07a), messages téléphoniques, télégrammes, câblogrammes et messages radio de nature personnelle, sauf en cas de retard inévitable au retour à la maison;
- e) dépenses de quelque nature que ce soit engagées lors d'un arrêt intermédiaire effectué pour des motifs personnels ou au cours d'une période de congé payé ou non;
- f) perte d'argent ou d'effets personnels.

41.10 **Procédure**

- a) L'employeur autorise, avant le début du voyage, le déplacement en service commandé en signant le formulaire *Autorisation de voyage et remboursement de dépenses*.

- b) Lorsqu'une avance de frais de déplacement est nécessaire, il faut en faire la demande sur le même formulaire.
- c) Toutes les demandes d'avance doivent être présentées au moins trois (3) jours ouvrables avant le début du voyage.
- d) Le formulaire sera retourné au demandeur avec le chèque de l'avance.
- e) Dans les dix (10) jours de la fin du voyage, l'employé présente sa demande de remboursement de dépenses sur le formulaire préautorisé aux fins d'approbation par l'employeur, accompagnée d'un chèque personnel couvrant la différence entre l'avance de voyage et le total de la demande lorsque ce dernier est inférieur.
- f) L'employé ne peut avoir en suspens qu'une seule avance de voyage à la fois, à moins que les circonstances justifient qu'il y en ait deux. Le non-respect de cette règle entraînera une retenue automatique sur la paye pour le montant total de l'avance.

Déplacement avec un véhicule privé

- 41.11
- a) L'employeur rembourse à l'employé ayant obtenu une autorisation préalable les dépenses engagées pour l'utilisation de son véhicule privé dans le cadre d'un voyage en service commandé ou à l'occasion d'un déménagement.
 - b) L'utilisation d'un véhicule privé n'est pas autorisée si, en raison des délais supplémentaires requis, un mode de transport commercial était plus raisonnable et pratique.
 - c) Lorsque le coût total du voyage, y compris les frais de repas et d'hébergement et les frais accessoires, dépasse le coût du même voyage par transport commercial, le remboursement se limite à ce dernier coût.

41.12 Allocation

Sous réserve des paragraphes 41.13 et 41.14, les dépenses suivantes sont autorisées :

- a) lorsque l'utilisation d'un véhicule privé est autorisée :
 - i) pour faciliter la tâche de l'employeur plutôt que de la personne, 0,485 \$ le kilomètre pour les déplacements au Nunavut et 0,345 \$ le kilomètre pour les déplacements ailleurs;
 - ii) pour faciliter la tâche de la personne plutôt que de l'employeur, 0,225 \$ le kilomètre.
 Ces taux seront rajustés chaque fois que le fédéral change les siens.
- b) le remboursement des frais de traversier, de péage aux ponts, de péage routier et de péage de tunnel;
- c) d'autres frais de déplacement, si justifié.

41.13 Limites

Les limites suivantes s'appliquent :

- a) Les personnes non couvertes par une assurance individuelle ne peuvent utiliser leur véhicule personnel pour leurs fonctions professionnelles.

- b) L'employeur ne paye aucune prime d'assurance supplémentaire requise par l'employé voulant utiliser son véhicule personnel pour ses fonctions professionnelles.
- c) L'indemnité est calculée en utilisant :
 - i) la distance normalement parcourue selon le guide des tables de distance de l'Association canadienne des entreposeurs et des distributeurs, si pertinent;
 - ii) pour les autres parcours, la distance normalement parcourue lorsqu'on suit l'itinéraire le plus direct.
- d) Aucune indemnité de distance supplémentaire n'est versée pour les autres employés en service commandé faisant partie des passagers.

41.14 Sauf les réclamations prévues dans la Loi sur les accidents du travail, l'employeur ne paye aucune réclamation pour les dommages, les pertes ou la responsabilité civile encourus par l'employé conduisant une automobile dans le cadre de ses fonctions.

41.15 **Procédure**

- a) L'employeur autorise, avant le début du voyage, l'indemnité de distance en signant le formulaire *Autorisation de voyage et remboursement de dépenses*.
- b) À la fin du voyage, la demande de remboursement :
 - i) est remplie par l'employé;
 - ii) est accompagnée de reçus pour l'hébergement, etc. (le cas échéant);
 - iii) détaille séparément :
 - a. le kilométrage en transit;
 - b. le kilométrage d'affaires (le cas échéant) effectué à destination en remplacement des déplacements en taxi;
 - iv) est présentée à l'employeur pour approbation et paiement.

Déplacement dans la zone d'affectation

41.16 L'employeur remboursera à l'employé les frais de transport inhabituels nécessairement engagés dans l'exercice des fonctions dans la région du lieu d'affectation.

41.17 **Admissibilité**

Sous réserve de l'approbation de l'employeur, les dépenses de transport dans la région du lieu d'affectation de l'employé sont remboursées dans les cas suivants :

- a) un déplacement en taxi entre le domicile et le lieu de travail, lorsque l'employé est tenu de travailler après les heures normales et dans des circonstances telles que l'heure tardive, les conditions météorologiques et la distance font qu'il est déraisonnable d'utiliser les moyens de transport habituels pour se rendre au travail ou en revenir;

- b) lorsqu'il est nécessaire d'utiliser un moyen de transport spécial pour des raisons telles que le transport de documents volumineux ou en raison du facteur temps, le moyen de transport choisi doit être le plus économique dans les circonstances.

41.18 **Limites**

Sauf si l'employeur a donné son accord préalable, les frais de transport quotidiens dans la région du lieu d'affectation de l'employé entre son domicile et son lieu de travail ne sont pas payés.

- 41.19 Sous réserve des besoins opérationnels, un déplacement pour raison médicale ou un congé annuel peut être planifié en même temps qu'un déplacement en service commandé.

ARTICLE 42 – UNIFORMES ET VÊTEMENTS PROTECTEURS

- 42.01 Lorsque l'employeur décide que dans le cadre du travail de l'employé, il est nécessaire de prendre des mesures pour assurer la santé et l'hygiène ou que des uniformes faciliteraient la bonne exécution des tâches ou l'atteinte de certains objectifs d'un programme, il fournit gratuitement les uniformes aux employés.

- 42.02 Les uniformes sont habituellement des vêtements, convenablement entretenus aux frais de l'employé, comprenant généralement :

- a) des vêtements de dessus portés en service à l'intérieur ou à l'extérieur;
- b) des chaussures;
- c) des gants et des cravates;
- d) des combinaisons de survie (approuvées par Transports Canada et certifiées pour la sauvegarde de la vie humaine en mer).

- 42.03 L'employeur est responsable de l'achat des uniformes.

- 42.04 Les uniformes fournis gratuitement aux employés et remplacés sans frais par l'employeur aux conditions prescrites demeurent la propriété du gouvernement.

- 42.05
 - a) L'uniforme n'est porté que lors du service.
 - b) L'employé veille à ce que son uniforme soit propre et en bon état.
 - c) La perte ou l'endommagement, par négligence, de l'uniforme entraîne l'imposition de frais à l'employé.
 - d) Si un employé portant un uniforme quitte son emploi ou est muté à un poste n'exigeant pas d'uniforme, il peut se voir offrir la possibilité d'acheter certaines pièces de son uniforme à un prix raisonnable tenant compte de l'âge et de l'état des articles.

- 42.06 L'employeur fournit aux travailleurs de garde des couvretout ou des combinaisons. Les travailleurs de garde devant travailler à l'extérieur l'hiver reçoivent des combinaisons isolantes.

ARTICLE 43 – CONGÉ D'ÉTUDES ET DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Congé d'études

- 43.01 Sous réserve de l'approbation préalable de l'employeur, un employé comptant au moins trois (3) ans de service continu peut obtenir un congé pour entreprendre des études postsecondaires à temps plein durant une période prédéterminée dans une université, un collège ou un institut professionnel, technique ou spécialisé reconnu et approuvé par l'employeur ou encore pour étudier à plein temps afin d'acquérir les prérequis nécessaires à des études postsecondaires.
- 43.02 L'employeur reconnaît l'utilité des congés d'études de courte durée (durée maximale de six (6) mois) et de longue durée (durée maximale d'un (1) an), avec possibilité de renouvellement d'un commun accord entre l'employé et lui.
- 43.03 Les demandes de congés d'études de courte durée doivent normalement être présentées à l'employeur au moins quatre (4) mois avant le début du programme. Dans le cas des congés d'études de longue durée, elles doivent l'être avant la date limite du 1^{er} février pour un cours devant commencer en septembre suivant. Pour les cours commençant à la session d'hiver ou de printemps, la date limite pour présenter une demande est le 1^{er} septembre de l'année précédente. Toutes les demandes doivent être accompagnées d'un document énonçant le champ d'études, le programme et la pertinence du congé pour l'employé et l'employeur. Si le congé de courte ou de longue durée comprend des études dans un établissement d'enseignement ou une institution professionnelle, l'employé doit fournir la preuve de son acceptation avant le début du congé.
- 43.04 Est admissible à une aide de base l'employé qui obtient un congé d'études pour acquérir des compétences généralement utiles à ses tâches actuelles ou futures dans la fonction publique. Cette aide ne comprend pas d'indemnité tenant lieu de salaire, mais englobe les droits de scolarité et les frais de déplacement de l'employé. Les candidats à un congé d'études de longue durée sont également admissibles à une réinstallation complète hors de la collectivité d'emploi et à une réinstallation complète au retour dans la collectivité d'emploi, conformément à l'article 40.
- 43.05 En plus de l'aide de base prévue au paragraphe 43.04, l'employé en congé d'études peut recevoir une indemnité tenant lieu de salaire conformément aux directives suivantes :
- a) Lorsqu'à la demande de l'employé, l'employeur accorde un congé d'études de courte ou de longue durée en vue de l'acquisition de compétences pour le poste occupé, l'employé a droit à une indemnité égale à une portion de son salaire de base déterminée par l'employeur.
 - b) Lorsqu'à la demande de l'employeur, l'employé accepte de participer à un programme de recyclage ou à un programme d'études pour l'exécution de tâches essentielles, il a droit à une indemnité égale à 100 % de son salaire de base.
- 43.06 Comme condition au consentement d'un congé d'études, l'employé doit, si nécessaire, s'engager par écrit avant le début du congé à reprendre son emploi pour une durée au moins équivalente à celle du congé.
- 43.07 L'employé doit rembourser à l'employeur toutes les indemnités versées pendant le congé d'études ou une somme moindre calculée au prorata si, selon le cas :
- a) il ne termine pas ses études sans raison valable;
 - b) il ne revient pas au service de l'employeur après ses études;

- c) il cesse d'être employé avant la fin de la période pendant laquelle il s'est engagé à revenir au service de l'employeur après ses études.

43.08 À la fin de son congé d'études, l'employé doit reprendre le poste qu'il occupait dans la même collectivité et à un niveau de salaire de base qui ne peut être moindre que ce qu'il recevait immédiatement avant le début du congé. Si le poste a été aboli ou transféré dans une autre collectivité, l'employé doit retourner à un poste acceptable pour lui et l'employeur, mais à un taux de rémunération au moins égal à celui du poste qu'il occupait avant le début du congé.

Congé de perfectionnement professionnel

43.09 Le perfectionnement professionnel s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de la personne et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le perfectionnement professionnel :

- a) un cours ou un atelier offert par l'employeur;
- b) un cours ou un atelier offert par un instructeur ou un établissement reconnu;
- c) un programme de recherche mené dans un établissement reconnu;
- d) une conférence, un symposium, un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine lié au travail de l'employé.

43.10 Lorsque la demande de perfectionnement professionnel de l'employé a été approuvée par l'employeur, l'employé est considéré comme étant en service s'il reste dans la collectivité où il occupe son poste, et en déplacement en service commandé si la formation se déroule ailleurs.

43.11 L'employé qui suit un programme de perfectionnement professionnel a droit au remboursement de tous les frais de déplacement et autres frais raisonnables engagés pour suivre la formation.

Congé d'examen

43.12 Sous réserve de l'approbation de l'administrateur général, un congé payé peut être accordé à un employé pour la période requise afin de subir un examen dans le cadre d'un cours approuvé par l'employeur. Un tel congé ne peut être refusé sans raison valable.

ARTICLE 44 – RÉGIME DE CONGÉ AVEC SALAIRE DIFFÉRÉ

44.01 Le régime de congé avec salaire différé permet aux employés de s'absenter de la fonction publique pendant six mois ou un an et de financer ce congé au moyen du salaire différé accumulé dans les années précédentes.

44.02 En participant à ce régime, les employés acceptent de différer une partie de leur salaire sur quatre ans ou quatre ans et demi consécutifs, et l'employeur convient de leur accorder un congé la cinquième année ou les six derniers mois de la cinquième année. L'employeur utilise le salaire différé accumulé au cours des quatre ans ou quatre ans et demi précédents pour payer le salaire de l'employé durant son congé. La participation au régime dépend des besoins opérationnels.

44.03 Pendant le congé, les employés peuvent faire ce qu'ils veulent.

- 44.04 Le régime individuel de chaque employé participant s'échelonne sur six ans comme suit :
- a) i) les quatre premières années consécutives, l'employé reçoit 80 % de son salaire et diffère les 20 % restants,
 - ii) la cinquième année, le congé est pris et l'employé est payé grâce aux montants différés prévus ci-dessus et aux intérêts rapportés sur ces montants,
 - iii) la sixième année, l'employé reprend son poste dans la fonction publique du Nunavut pendant au moins un an;
- ou
- b) les quatre premières années et demie consécutives, l'employé reçoit 90 % de son salaire et diffère les 10 % restants :
 - (i) les six derniers mois consécutifs de la cinquième année, le congé est pris et l'employé est payé grâce aux montants différés prévus ci-dessus et aux intérêts rapportés sur ces montants,
 - (ii) les six premiers mois consécutifs de la sixième année, l'employé reprend son poste dans la fonction publique du Nunavut pendant au moins six mois.
- 44.05 La participation au régime peut commencer n'importe quand dans l'année.
- 44.06 Il n'y a pas de limite au nombre d'employés pouvant participer au régime.
- 44.07 Les administrateurs généraux s'assurent que les congés approuvés n'entravent pas le fonctionnement de leur ministère.
- 44.08 Les employés présentent leur demande écrite à leur administrateur général, laquelle doit indiquer la date proposée pour le début du régime à salaire différé et la période de congé prévue.
- 44.09 L'administrateur général étudie la demande et les besoins du ministère, puis transmet un avis à l'employé et à l'agent de la paye et des avantages sociaux concerné du ministère des Finances au moins six (6) semaines avant que le salaire commence à être différé.
- 44.10 Chaque participant signe une entente couvrant les détails du régime.
- 44.11 À chaque année précédant le congé, l'employé recevra 80 % ou 90 % de son salaire. Les 20 % ou 10 % restants seront différés et gardés en fiducie par l'employeur pour financer le paiement du salaire pendant le congé.
- 44.12 Le salaire différé sera placé en fiducie par le gouvernement, et tout rendement sur ce placement servira au versement du salaire du participant pendant le congé.
- a) L'argent en fiducie sera ajouté aux autres fonds du gouvernement et l'employé recevra le taux de rendement moyen rapporté sur ces fonds.
 - b) Les investissements seront effectués selon les normes établies au paragraphe 57(1) de la Loi sur la gestion des finances publiques.
 - c) Un relevé de compte sera transmis au participant chaque année à la date anniversaire d'ouverture de son régime. Tous les ans, un relevé T-5 sera produit pour indiquer le revenu imposable sur les sommes accumulées.

- 44.13 Pendant le congé, le participant reçoit, s'il s'agit d'un congé d'un an, un vingt-sixième ou, s'il s'agit d'un congé de six mois, un treizième, du montant différé plus le rendement obtenu à chaque paye, moins les retenues à la source applicables. Rien d'autre ne peut être versé au participant, comme un prêt, une subvention, une indemnité ou un salaire.
- 44.14 L'impôt sur le revenu sera déduit conformément à la Loi de l'impôt sur le revenu et ses règlements d'application.
- 44.15 Dans les quatre premières années ou quatre premières années et demie du régime, l'employeur doit verser à l'employé les avantages sociaux comme s'il recevait 100 % de son salaire. Pour les primes et avantages sociaux versés pendant le congé, les règles du congé non payé s'appliqueront. Tous les avantages sociaux sont interrompus, à l'exception du régime de santé, 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 régimes doivent être payées par l'employé. Il est possible de demander à ce que des retenues soient effectuées pour certains de ces avantages sociaux.
- 44.16 Si possible, le ministère doit redonner à l'employé, à son retour au travail, le poste qu'il occupait avant le début de son congé. Si ce n'est pas possible, l'employé est affecté à un poste équivalent qu'il accepte d'occuper. Si le poste de l'employé est aboli pendant son congé, l'employé sera admissible aux mêmes droits et avantages que s'il avait occupé son poste au moment de l'abolition.
- 44.17 La date de révision salariale des employés qui reprennent le travail sera modifiée conformément à l'alinéa 24.10c).
- 44.18 En cas de décès ou de fin d'emploi, l'employeur annule la participation au régime et rembourse, dans les soixante (60) jours, le total du salaire différé et des revenus accumulés.
- 44.19 Lorsque les besoins opérationnels ne pourraient pas être comblés si l'employé prenait son congé la cinquième année ou si des circonstances exceptionnelles rendent la prise du congé impossible, l'employeur offre à l'employé :
- a) de se retirer du régime et d'obtenir le remboursement de toutes les sommes se trouvant dans son compte de salaire différé;
 - b) de reporter le congé d'un an ou deux ou à un autre moment convenu d'un commun accord.
- 44.20 Si un employé se retire du régime, le montant total se trouvant dans le compte lui sera versé dans les soixante (60) jours de l'avis de retrait du régime.

ARTICLE 45 – RESPONSABILITÉ CIVILE

- 45.01 Si une action ou une procédure est intentée contre un employé ou un ancien employé visé par la présente convention pour un délit présumé commis dans l'exercice de ses fonctions :
- a) il doit, lorsque lui est signifié la procédure judiciaire ou à la réception du document d'action ou de procédure, aviser le gouvernement par l'entremise de l'administrateur général de son ministère;
 - b) le gouvernement paye les dommages-intérêts et les dépens que l'employé pourrait être condamné à payer dans le cadre de l'action ou de la procédure ainsi que tous les frais juridiques;

- c) le gouvernement paye toutes les sommes devant l'être par l'employé en raison du règlement d'une réclamation. Ce règlement doit être préalablement approuvé par le gouvernement par l'entremise de l'administrateur général. Cette disposition trouve application uniquement si l'action intentée contre l'employé n'est pas le fait d'une négligence ou d'une insouciance flagrante de sa part dans l'exercice de ses fonctions;
- d) dès que l'employé avise le gouvernement conformément à l'alinéa a), ce dernier et l'employé se rencontrent et retiennent les services d'un avocat convenant aux deux parties, mais si elles ne parviennent pas à s'entendre sur le choix de l'avocat, c'est le gouvernement qui le nommera unilatéralement. Le gouvernement assume l'entière responsabilité de la conduite de l'action, et l'employé s'engage à coopérer pleinement avec l'avocat sélectionné.

ARTICLE 46 – HARCÈLEMENT ET DISCRIMINATION

- 46.01 L'employeur s'engage à promouvoir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel et personnel. Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un tel milieu. L'employeur ne tolérera pas ces formes de harcèlement.
- 46.02 Aucune forme de discrimination, d'ingérence, de restriction, de coercition, de harcèlement ou d'intimidation ni aucune mesure disciplinaire ne seront exercées ou appliquées à l'égard d'un employé du fait de son âge, de sa race, de ses croyances, de sa couleur, de sa nationalité ou de son origine ethnique, de sa confession religieuse, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa situation familiale, de son handicap mental ou physique, de sa langue, de son allégeance politique, de son état civil, d'une condamnation pour laquelle il a obtenu un pardon, de tous autres motifs interdits par la loi, de son adhésion au syndicat ou de son activité syndicale ou de l'exercice de ses droits prévus dans la présente convention collective.
- 46.03
 - a) Le harcèlement sexuel consiste en toute forme de conduite sexuelle importune compromettant l'environnement de travail ou entraînant des conséquences professionnelles négatives pour la victime. On parle notamment des agressions verbales, des remarques importunes, des blagues ou des sous-entendus au sujet d'une partie du corps ou d'un vêtement, de l'affichage de matériel pornographique, de blagues surprises causant un malaise ou de l'embarras, des invitations ou des demandes non sollicitées, du reluquage, des contacts physiques non nécessaires comme toucher, tapoter ou pincer, des agressions physiques ou de tout autre contact pouvant raisonnablement être perçu comme donnant une connotation sexuelle à n'importe quel aspect du travail.
 - b) Le harcèlement personnel consiste en tout comportement injustifié ou offensant à l'endroit de quelqu'un, mettant en danger l'emploi d'une personne, nuisant au rendement au travail ou menaçant le moyen de subsistance d'une personne. On parle notamment de l'utilisation de la force, des menaces, des agressions verbales et du harcèlement personnel dégradant, abaissant, humiliant ou mettant mal à l'aise.
- 46.04 Pour empêcher le harcèlement et toute autre forme de discrimination au travail, l'employeur doit mettre en place des politiques :
 - de prévention des mauvais traitements envers le personnel;
 - d'intervention appropriée afin de faire face adéquatement aux situations de mauvais traitements réelles ou potentielles;

- d'enquête sur les incidents signalés et, au besoin, de planification pour limiter les comportements abusifs;
- énonçant les droits de la personne qui porte plainte et de celle contre qui la plainte est portée;
- assurant la confidentialité de l'information.

46.05 Un grief peut être présenté en application du présent article à toutes les étapes de la procédure. Ces griefs seront traités avec discrétion et confidentialité.

46.06 L'employeur et le syndicat reconnaissent que les mesures d'adaptation en milieu de travail permettent aux employés blessés, malades ou handicapés d'être des membres productifs de la fonction publique, ce qui profite tant à l'employeur qu'à l'employé concerné, et ils s'engagent à respecter l'obligation de prendre des mesures d'adaptation en fonction des besoins des employés handicapés, conformément à la Loi sur les droits de la personne du Nunavut. Il incombe à l'employeur et à l'employé ayant besoin de telles mesures, et au syndicat si l'employé le lui demande, de trouver ensemble une mesure d'adaptation raisonnable.

ARTICLE 47 – DÉMISSION

47.01 L'employé embauché pour une durée déterminée peut, dans les quarante-huit (48) heures de sa démission, retirer son avis de démission. L'employeur ne traitera pas la démission avant l'expiration de ce délai.

47.02 L'employé permanent peut, dans les trois (3) jours ouvrables de sa démission (excluant la journée de la démission), retirer son avis de démission. L'employeur ne traitera pas la démission avant l'expiration de ce délai.

ARTICLE 48 – VIOLENCE EN MILIEU DE TRAVAIL

48.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent que chaque employé a droit à la protection contre la violence en milieu de travail. On entend par violence une attaque physique ou verbale, ou une menace en ce sens.

48.02 Lorsqu'un employé est victime de violence au travail, l'employeur doit immédiatement mener enquête selon la procédure prévue dans les dispositions concernant la santé et la sécurité au travail de la présente convention collective, la Loi sur la sécurité et toute autre politique et procédure applicable en la matière.

48.03 L'employeur tient les représentants syndicaux compétents au courant de l'évolution de chaque situation faisant l'objet d'une enquête.

ARTICLE 49 – PARTAGE D'EMPLOI

49.01 Le partage d'emploi résulte d'un accord volontaire entre l'employeur et deux employés, aux termes duquel ces deux personnes acceptent de partager les tâches et responsabilités d'un emploi à temps complet de manière à ce que chacune d'elles occupe le poste à des périodes distinctes.

49.02 À la demande de deux (2) employés permanents, l'employeur peut accepter qu'ils partagent les heures d'un poste à temps plein. Il ne doit y avoir aucune augmentation de coût pour l'employeur ni aucune baisse de productivité.

- a) Les employés établissent la rotation afin qu'il y ait toujours une personne en poste, sauf lorsque l'un des employés, ou les deux, sont en congé autorisé.
- b) La pause entre chaque période de partage d'emploi n'interrompt pas l'accumulation d'« emploi continu » et de « service continu » auprès de l'employeur.
- c) L'employeur ne peut modifier de manière unilatérale la rotation établie. Toutefois, la rotation peut être modifiée d'un commun accord pour faire face à une situation temporaire lorsque l'un des employés partageant l'emploi est absent.
- d) Les dispositions relatives aux employés à temps partiel s'appliquent aux employés partageant un emploi, notamment le partage au prorata de tous les avantages, à l'exception de l'aide au transport médical, de l'assurance dentaire et des assurances médicales. Ces avantages ne sont pas partagés au prorata et l'employeur continuera de payer la totalité de sa part.
- e) L'un ou l'autre des employés ou encore l'employeur peut mettre fin au partage d'emploi en tout temps, sur remise d'un préavis raisonnable.
- f) Lorsqu'un des employés souhaite mettre fin au partage d'emploi, il doit donner un préavis de renonciation d'un mois.
- g) Lorsqu'un employé met fin à sa participation à une entente de partage d'emploi, une période d'un mois est allouée à la recherche d'un remplaçant avant que l'entente ne soit résiliée. L'employeur prendra en considération les suggestions présentées par l'autre employé au partage d'emploi. Si aucun remplaçant ne peut être trouvé, le partage d'emploi sera terminé, et le poste partagé redeviendra un poste à temps plein permanent qui pourra être occupé par l'employé restant.

49.03 Si un employé permanent demande un partage d'emploi, l'employeur peut publier une annonce pour trouver un autre employé permanent souhaitant participer au partage, en application de l'article 49.02.

ARTICLE 50 – TITRE PROFESSIONNEL

50.01 Lorsque la description d'emploi exige que le titulaire du poste obtienne ou maintienne un titre professionnel, l'employeur doit rembourser à cette personne, sur preuve de paiement, les cotisations qu'elle a dû payer pour maintenir ce titre.

ARTICLE 51 – EMPLOIS OCCASIONNELS

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

Si l'employeur prévoit que la période d'emploi temporaire dépassera quatre (4) mois, l'employé est embauché pour une durée déterminée et a droit, à compter du premier jour d'emploi, à tous les avantages prévus dans la convention collective, **sous réserve des limites prévues dans les règles d'admissibilité au régime de soins de santé, au régime de retraite, au régime d'assurance-invalidité de longue durée et au régime de soins dentaires.**

51.02 L'employeur veille à ne pas créer une série d'emplois occasionnels au lieu d'établir un poste à temps plein ou de pourvoir un poste vacant.

L'employeur consulte le syndicat avant de réembaucher un ancien employé occasionnel dans une division donnée si cette personne a déjà travaillé dans cette division à titre d'employé occasionnel exerçant les mêmes fonctions dans les trente (30) jours ouvrables précédant immédiatement la date de réembauche.

51.03 L'employé occasionnel est couvert par la présente convention collective, sauf dans les cas suivants :

- a) À l'alinéa 2.01e), « emploi continu », dans le cas d'un employé occasionnel, comprend toute période d'emploi au gouvernement du Nunavut n'ayant pas été interrompue par plus de vingt (20) jours ouvrables, étant entendu qu'il n'y aura pas de fin d'emploi et de réembauche systématiques d'employés occasionnels aux mêmes postes principalement pour éviter la création d'un emploi permanent ou le paiement du salaire et des avantages sociaux associés à un tel poste.
- b) Les dispositions suivantes de la présente convention collective ne s'appliquent pas aux employés occasionnels :
 - (i) article 18 – l'article complet, sauf le paragraphe 18.07,
 - (ii) article 20 (congé de maladie) – les paragraphes 20.09 et 20.10,
 - (iii) article 21 (autres types de congés) – le paragraphe 21.04 et les alinéas 21.06d) à k),
 - (iv) article 31 – mise en disponibilité,
 - (v) article 37 – pension de retraite et avantages sociaux,
 - (vi) article 33 – évaluation du rendement et dossier de l'employé,
 - (vii) article 44 – l'article complet,
 - (viii) article 39 – le paragraphe 39.03.
- c) L'article suivant de la convention collective s'applique comme suit :
 - i) article 15 – les jours fériés payés s'appliquent à un employé occasionnel après quinze (15) jours civils d'emploi continu.

51.03 L'employé occasionnel est avisé dès son embauche de sa dernière journée d'emploi prévue et a droit à un (1) jour de préavis de fin d'emploi par semaine d'emploi continu, jusqu'à concurrence de dix (10) jours de préavis.

51.04 L'employé occasionnel peut être payé à la quinzaine pour les services rendus selon la bonne échelle salariale des employés occasionnels prévue à l'annexe B.

ARTICLE 52 – EMPLOIS DE RELÈVE

52.01 L'employeur peut, au besoin, embaucher des employés de relève, c'est-à-dire une personne qui se rend volontairement disponible pour exécuter les tâches répondant aux besoins imprévus de l'employeur.

52.02 Rien dans la présente convention collective ne doit être interprété comme garantissant un minimum ou un maximum d'heures de travail aux employés de relève.

- 52.03 L'employeur veille à ne pas recourir à plusieurs employés de relève au lieu d'établir un poste à temps plein ou de pourvoir un poste vacant.
- 52.04 Les dispositions suivantes de la convention collective ne s'appliquent pas aux employés de relève :
- a) article 15 (jours fériés payés),
 - b) article 18 (congrés annuels),
 - c) article 19 (crédits de congrés spéciaux),
 - d) article 20 (congrés de maladie),
 - e) article 21 (autres types de congrés),
 - f) sous-alinéa 23.04b)iii) (accumulation d'heures compensatoires),
 - g) article 24 (rémunération) – paragraphes 24.04 et 24.06 à 24.12 inclusivement,
 - h) article 29 (changements technologiques),
 - i) article 30 (indemnité de départ),
 - j) article 31 (mise en disponibilité),
 - k) paragraphes 37.03 et 37.04 (régime de soins de santé et avantages sociaux),
 - l) paragraphe 39.03 (Indemnité de vie dans le Nord sous forme de montant forfaitaire),
 - m) article 40 (réinstallation),
 - n) article 43 (congré d'études et de perfectionnement professionnel),
 - o) article 44 (régime de congré avec salaire différé).
- 52.05 L'employé de relève a droit aux avantages du reste de la présente convention collective, sous réserve des modifications suivantes :
- a) À son recrutement, il est autorisé à être payé à la quinzaine pour les services rendus selon l'échelle salariale des employés occasionnels pour le poste auquel il offre une relève, tel qu'établi à l'annexe B.
 - b) Alinéa 24.09a) : L'employé peut se voir accorder une augmentation de salaire jusqu'à ce qu'il atteigne le maximum de l'échelle salariale prévue pour le poste, à condition que ses heures normales de travail équivalent aux heures annuelles de travail normales pour le poste auquel il offre une relève.
 - c) Protocole d'accord 10 : L'employé de relève faisant partie du personnel le 1^{er} décembre chaque année et comptant au moins trois (3) ans de service continu au gouvernement du Nunavut a droit à une prime annuelle de service continu aux taux établis, calculée au prorata d'un pourcentage du nombre de ses heures normales de travail dans les douze mois précédant immédiatement le 1^{er} décembre, jusqu'à concurrence de 100 %.
- 52.06 Au lieu de recevoir les indemnités et les avantages exclus au paragraphe 52.04, l'employé de relève reçoit une indemnité en remplacement des avantages au taux de dix pour cent (10 %) de son taux de rémunération horaire pour toutes les heures normales travaillées, sauf les heures supplémentaires ou toute prime, versée toutes les deux semaines. Dans la troisième année de service continu depuis la date d'embauche, l'indemnité en remplacement des avantages passe à douze pour cent (12 %); dans la dixième année de service continu, elle passe à quatorze pour cent (14 %), dans la 15^e année, à seize pour cent (16 %), et dans la 21^e année, à dix-huit pour cent (18 %).

- 52.07 Si un employé de relève n'a pas travaillé pendant trois (3) mois consécutifs, son emploi est réputé avoir pris fin.

ARTICLE 53 – EMPLOYÉS EMBAUCHÉS POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

- 53.01 L'employeur peut embaucher des employés pour une durée déterminée de plus de quatre (4) mois. Ces employés ne peuvent être embauchés que dans les circonstances suivantes :
- a) remplacer des employés en congé;
 - b) en lien avec des programmes à durée fixe ou ne bénéficiant pas d'un financement récurrent;
 - c) dans le cadre d'un programme de formation ou de soutien à la formation;
 - d) lorsqu'aucun employé permanent n'est disponible pour pourvoir un poste permanent vacant;
 - e) dans des circonstances inhabituelles.
- 53.02 Lorsqu'un employé est embauché pour une durée déterminée en application de l'alinéa 53.01d) ou 53.01e), l'employeur doit informer le syndicat des circonstances de cette embauche.
- 53.03 L'employeur veille à ne pas recourir à plusieurs employés embauchés pour une durée déterminée au lieu d'établir un poste à temps plein ou de pourvoir un poste vacant, sauf conformément à l'alinéa 53.01d).
- 53.04
- a) L'employé embauché pour une durée déterminée n'a pas droit aux avantages prévus au paragraphe 39.03.
 - b) L'employé embauché pour une durée déterminée n'a pas droit aux avantages prévus aux alinéas 21.04b) à d) et 21.06d) à k), à moins que la durée de son contrat ne couvre la durée du congé de maternité ou du congé parental et le retour au travail exigé.

ARTICLE 54 – CONSULTATIONS MIXTES

- 54.01 Les parties reconnaissent l'avantage mutuel de la consultation mixte et conviennent de créer un comité mixte syndicat employeur pour discuter des conditions d'emploi et d'autres sujets d'intérêt pour elles. Les membres de ce comité doivent se concerter pour trouver des solutions mutuellement acceptables aux problèmes soulevés par l'une ou l'autre des parties.
- 54.02 Le président du syndicat (ou son représentant désigné) et au plus deux (2) autres représentants syndicaux, le sous-ministre du **ministère responsable de la Loi sur la fonction publique** (ou son représentant désigné) et un autre représentant du gouvernement du Nunavut conviennent de se rencontrer chaque trimestre, ou plus souvent si nécessaire, dans des circonstances exceptionnelles. D'un commun accord, d'autres personnes peuvent être invitées à assister à la rencontre pour aider à régler certaines questions.

- 54.03 Une rencontre du comité n'est considérée comme officielle que si au moins deux (2) représentants de chaque partie, dont le président du syndicat et le sous-ministre du **ministère responsable de la Loi sur la fonction publique** (ou leurs représentants désignés), y assistent.
- 54.04 Au plus trois (3) membres du syndicat qui ne sont pas en congé et qui assistent à une rencontre du comité seront rémunérés pour leur participation.
- 54.05 Les procès-verbaux des rencontres du comité sont préparés et signés par au moins un membre de chaque partie.

ARTICLE 55 – RÉOUVERTURE DE LA CONVENTION ET DISCUSSIONS ENTRE LES PARTIES

- 55.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.
- 55.02 **Discussions entre les parties**
Les parties reconnaissent les avantages de tenir des discussions entre elles. Elles procéderont à leur convenance à des discussions entre elles sur des sujets d'intérêt commun.

ARTICLE 56 – DURÉE ET RENOUVÈLEMENT

- 56.01 **La présente convention collective est en vigueur du 1^{er} octobre 2018 au 30 septembre 2024.**
Les grilles salariales à l'annexe B prennent effet aux dates indiquées. Le reste de la présente convention entre en vigueur à la date de signature, soit le 28 juillet 2022, à moins qu'une autre date ne soit expressément indiquée.
- 56.02 Malgré ce qui précède, la présente convention, y compris les dispositions sur la procédure de règlement des différends de l'article 35, demeure en vigueur pendant les négociations en vue de son renouvellement.
- 56.03 L'une ou l'autre des parties peut, au moyen d'un avis écrit, demander à l'autre partie de commencer les négociations collectives en vue de conclure, de réviser ou de renouveler la convention collective.
- 56.04 Lorsque l'avis de commencer les négociations collectives a été donné, l'employeur ne doit pas augmenter ou diminuer les salaires ni modifier les autres conditions d'emploi des membres de l'unité de négociation qui étaient en vigueur le jour où l'avis de commencer les négociations a été donné et pendant que les négociations sont en cours, à moins d'avoir obtenu le consentement du syndicat.

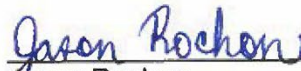
SIGNED IN IQALUIT, NUNAVUT THIS 8 DAY OF AUGUST 2022.

For the Government of Nunavut:

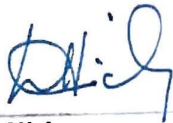
For the Nunavut Employees Union:



The Honourable Margaret Nakashuk
Minister Responsible for the
Public Service Act



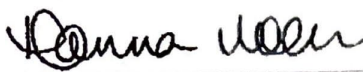
Jason Rochon
President
Nunavut Employees Union



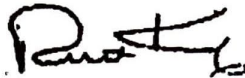
Les Hickey
Sous-ministre, Ressources humaines
Gouvernement du Nunavut



Lorraine Rousseau
Vice-présidente exécutive régionale - Nord
Alliance de la fonction publique du Canada



Hanna Wolff



Ruth Kaluraq



Debbie Kamino



Rick Roberts



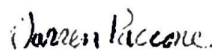
Jennifer Berry



Ahe Qammaniq



Alexandre Blondin



Darren Pacione



Wendy Bens



John Eustace



Alma Power

Négociateur

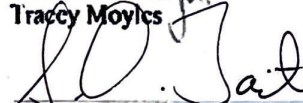
Alliance de la fonction publique du Canada



Naya Reynders



Tracy Moyles



Glenn Tait

Négociateur

Gouvernement du Nunavut

PROTOCOLE D'ACCORD 1

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

Le gouvernement du Nunavut s'engage à fournir, à titre d'avantage pour les employés, une police d'assurance collective offrant une indemnité en cas de décès ou de mutilation accidentels.

ADMISSIBILITÉ

Toutes les personnes employées dans la fonction publique du Nunavut sont admissibles à cet avantage.

VERSEMENTS

La police d'assurance prévoit le paiement d'un capital assuré de cent-soixante-quinze-mille dollars (175 000 \$).

Dans l'éventualité où l'une ou l'autre des pertes mentionnées ci-dessous survient de manière accidentelle, les montants suivants seront payés, dans la mesure où la perte survient dans les trois-cent-soixante-cinq (365) jours de la date d'accident.

La vie	100 %
Les deux mains	100 %
Les deux pieds	100 %
La vue complète (les deux yeux)	100 %
La parole et l'ouïe	100 %
La quadriplégie	100 %
Une main et un pied	100 %
Une main et la vue complète (un œil)	100 %
Un pied et la vue complète (un œil)	100 %
La paraplégie	75 %
Un bras	75 %
Une jambe	75 %
L'ouïe ou la parole	50 %
L'hémiplégie	50 %
Une main	50 %
Un pied	50 %
La vue (un œil)	50 %
Le pouce ou l'index d'une main	25 %

PRIMES

Cet avantage est offert sans frais à l'employé.

CONDITIONS

Dans le contexte ci-dessus, on entend par « perte » : dans le cas d'une main ou d'un pied, le sectionnement total à l'articulation du poignet ou de la cheville ou au-dessus, mais sous l'articulation du coude ou du genou; dans le cas d'un bras ou d'une jambe, le sectionnement total à l'articulation du coude ou du genou ou au-dessus; dans le cas d'un pouce ou de l'index, le sectionnement total au-dessus de la première phalange; dans le cas des yeux, la perte totale et irrémédiable de la vue; dans le cas de la parole, la perte totale et irrémédiable de la capacité d'émettre des sons intelligibles; dans le cas de l'ouïe, la perte totale et irrémédiable de l'ouïe; dans le cas de la quadriplégie, de la paraplégie et de l'hémiplégie, la paralysie totale et irrémédiable des membres atteints. Dans tous les cas, l'indemnité accordée en vertu de cette garantie se limitera à la plus grande perte subie par l'employé dans un même accident, toutes pertes confondues.

Cette garantie couvre les blessures subies par un employé n'importe où dans le monde lorsqu'il agit pour le compte de l'employeur ou au cours de déplacements personnels effectués dans le cadre d'un voyage d'affaires. Ce voyage est réputé commencer lorsque l'employé quitte son domicile ou son lieu de travail habituel aux fins du voyage, selon la dernière éventualité, et durer jusqu'à son retour chez lui ou au travail, selon la première de ces éventualités.

L'expression « lorsqu'il agit pour le compte de l'employeur » utilisée dans le présent document signifie lorsqu'il est en service commandé pour exécuter des tâches demandées par l'employeur. Les blessures subies lors des déplacements quotidiens pour se rendre au travail et en revenir ou lors de congés autorisés ou de congés annuels ne sont pas réputées survenues en agissant pour le compte de l'employeur.

Lorsqu'un employé en déplacement en service commandé souhaite agir comme pilote ou membre d'équipage, que ce soit à bord de son propre aéronef ou d'un aéronef affrété sans équipage, certaines autorisations doivent être obtenues avant le vol pour que l'employé soit couvert par la présente police.

L'employé doit présenter une demande à l'administrateur général. Si elle est approuvée, il doit ensuite présenter une demande (rapport du pilote) à l'assureur par l'entremise de l'analyste des assurances du ministère des Finances. Si l'assureur accepte la demande, le nom de l'employé sera ajouté à la police afin qu'il soit couvert et il le sera pour tous les autres vols. Toutefois, il demeurera nécessaire pour les prochains vols d'obtenir l'autorisation de l'administrateur principal avant d'utiliser un avion privé pour des déplacements en service commandé.

Le régime ne couvre pas une perte, fatale ou non, causée ou provoquée par ce qui suit :

- a) le suicide ou l'autodestruction, ou toute tentative de suicide ou d'autodestruction, que l'assuré soit sain d'esprit ou non;
- b) une guerre, déclarée ou non, ou un acte de guerre;
- c) le service dans les forces armées d'un pays.

Les indemnités prévues dans la présente politique s'ajoutent aux autres avantages pouvant être payés par le gouvernement du Nunavut ou tout régime d'assurance auquel le gouvernement participe avec les employés.

ADMINISTRATION

En cas de perte, les formulaires de réclamation peuvent être obtenus auprès de la division des indemnités et des avantages sociaux du ministère des Finances. Les formulaires dûment remplis seront transmis à l'assureur, qui étudiera la réclamation.

Le paiement d'une réclamation sera effectué par l'assureur, qui émettra un chèque au nom de l'employé ou de sa succession.

PROTOCOLE D'ACCORD 2

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Tout fonctionnaire recruté avant le 1^{er} juin 2001 dans la fonction publique du Canada a droit aux crédits de congés de maladie et aux crédits de congés spéciaux qu'il a accumulés, mais n'a pas utilisés avant d'entrer dans la fonction publique du Nunavut.
2. Pour les personnes qui étaient à l'emploi du Stanton Regional Hospital le 1^{er} avril 1979, le service continu et l'emploi continu comprennent les années de service à cet hôpital.
3. Le service continu et l'emploi continu comprennent :
 - a) le service antérieur dans la fonction publique du Canada, à condition que l'employé ait été recruté ou muté avant le 20 juin 1972;
 - b) le service antérieur dans les municipalités et les hameaux des Territoires du Nord-Ouest, pourvu que l'employé ait été recruté ou muté dans les trois (3) mois suivant la cessation de son emploi précédent et était fonctionnaire le 1^{er} avril 1999.

PROTOCOLE D'ACCORD 3

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

ATTENDU que le GN et le SEN s'engagent tous deux à inclure les principes de l'*Inuit Qaujimajatuqangit* dans la fonction publique et la prestation des services et programmes gouvernementaux à la population du Nunavut;

ATTENDU que pour y arriver, le GN a créé un conseil des aînés, le Tuttarviit, qui le conseille sur les questions entourant l'*Inuit Qaujimajatuqangit*;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Toutes les propositions, dont celles sur des sujets comme une plus grande admissibilité aux congés spéciaux, aux congés culturels ou aux congés pour la chasse de subsistance, visant à intégrer les principes de l'*Inuit Qaujimajatuqangit* dans la convention collective doivent être présentées pour étude au comité Tuttarviit.
2. Le GN et le SEN doivent, de bonne foi, envisager la mise en œuvre des recommandations du comité Tuttarviit après étude des propositions présentées.

PROTOCOLE D'ACCORD 4

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Le partage d'emploi résulte d'un accord volontaire entre l'employeur et deux employés des hôpitaux et des établissements de santé du gouvernement. Dans le cadre de cet accord, les deux employés acceptent de partager les tâches et responsabilités d'un emploi à temps plein de manière à ce que chacun occupe le poste à des périodes distinctes.
2. Les conditions des accords de partage d'emploi seront convenues entre le syndicat et l'employeur.
3. Les conditions des accords de partage d'emploi convenues entre les parties sont intégrées à la convention collective.
4. Les conditions de la convention collective s'appliquent aux employés participant aux accords de partage d'emploi, sauf modifications prévues dans le présent protocole d'accord.

CONVENTION COLLECTIVE

2. INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Ajouts :

- a) « *employé partageant un emploi pour une longue durée* » Employé permanent participant volontairement à un accord de partage d'emploi en vertu duquel deux employés partagent un poste permanent à temps plein de manière à ce que chacun occupe le poste pendant des périodes distinctes de trois mois ou plus. Ces employés sont considérés, aux fins des avantages sociaux, comme des employés saisonniers.
- b) « *employé partageant un emploi à temps partiel* » Employé permanent participant volontairement à un accord de partage d'emploi en vertu duquel deux employés partagent un poste permanent à temps plein de manière à ce que chacun occupe le poste selon une rotation pouvant aller jusqu'à deux semaines de travail et deux semaines de congé. Ces employés sont considérés, aux fins des avantages sociaux, comme des employés à temps partiel.
- c) La pause entre chaque période de partage d'emploi n'interrompt pas l'accumulation d'« emploi continu » et de « service continu » auprès du gouvernement du Nunavut.

18. CONGÉS ANNUELS

- a) Au lieu d'un congé annuel, l'employé partage un emploi pour une longue durée a droit à une indemnité de vacances correspondant à 6 %, 8 %, 10 % ou 12 % de ses gains, conformément à la durée de service accumulée à chaque période de paye.
- b) L'employé partageant un emploi à temps partiel acquiert des congés annuels en fonction des heures travaillées.

30. INDEMNITÉ DE DÉPART

Sous réserve du paragraphe 30.06, les employés partageant des emplois ont droit à une indemnité de départ après avoir accumulé quatre (4) années de service continu. Une année de service continu correspond à mille-neuf-cent-cinquante (1 950) heures normales de travail, incluant les congés autorisés.

39. INDEMNITÉ DE VIE DANS LE NORD (NUNAVUT)

Payée au prorata.

40. RÉINSTALLATION

Les employés partageant un emploi ont droit aux avantages prévus à l'article 40 de la convention collective, sauf que lorsqu'un employé reçoit de l'aide pour retourner au point d'embauche et à la collectivité d'emploi après chaque rotation, les conditions suivantes s'appliquent :

- a) Les règles de réinstallation en fin d'emploi et de réinstallation au moment de l'embauche ne s'appliquent pas. Toutefois, les frais de transport, y compris les repas et l'hébergement en transit, ainsi que les frais d'expédition de cinq-cents livres (500 lb) de bagages pour l'employé et chaque personne à sa charge seront remboursés pour chaque rotation.
- b) Aux fins du présent paragraphe seulement, « rotation » s'entend du déplacement vers le lieu d'emploi et du déplacement depuis le lieu d'emploi avant et après chaque période de partage d'emploi.

40.12 ACHAT DE VIVRES

Cet avantage doit être partagé au prorata entre les employés concernés, conformément aux périodes de partage d'emploi.

Dispositions pour le groupe 5

20. PRÉPARATION CLINIQUE

Ajouter les employés qui partagent un emploi.

23. ALLOCATION ANNUELLE SPÉCIALE

Doit être divisée au prorata selon le nombre d'heures travaillées, y compris les congés autorisés.

NOUVELLES DISPOSITIONS

HORAIRES

- a) Chaque employé partageant un emploi pour une longue durée doit avoir une rotation d'au moins trois mois et d'au plus six mois.

Les employés décident d'un commun accord de la période de rotation souhaitée en s'assurant qu'au moins un d'eux est en poste en tout temps. La rotation sera programmée afin de permettre une transition adéquate. Cette période de transition ne doit pas dépasser une (1) semaine.

La période de rotation ne peut être imposée ni modifiée unilatéralement par l'employeur.

- b) Chaque employé partageant un emploi à temps partiel aura son horaire affiché conformément au paragraphe 6 du groupe 5 (Horaire des quarts).

CESSATION D'EMPLOI

Si un employé est incapable de se présenter au travail pour sa rotation pour quelque raison que ce soit, il incombe à l'autre employé de le remplacer pendant un mois au maximum.

L'employeur doit trouver un remplaçant pour le reste de la rotation. Si l'employé manque une deuxième rotation consécutive, il est réputé avoir mis fin à sa participation à l'entente de partage d'emploi.

Si l'un des employés met fin à sa participation, une période d'un mois est allouée à la recherche d'un remplaçant avant que l'entente de partage d'emploi ne soit résiliée. Durant cette période, l'employeur fait des efforts raisonnables pour combler la rotation vacante. Il prendra en considération les suggestions présentées par l'autre employé au partage d'emploi. Si aucun remplaçant ne peut être trouvé, le partage d'emploi prend fin et le poste partagé redevient un poste à temps plein permanent pouvant être occupé par l'employé restant.

L'employé souhaitant mettre fin à sa participation doit donner un préavis d'un (1) mois de sa démission de la fonction publique.

PROTOCOLE D'ACCORD 5

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

Les parties conviennent de ce qui suit :

À la fin de leur emploi, les personnes qui étaient membres de la fonction publique le 1^{er} juin 2001 peuvent choisir l'application de l'article 40 ou de l'article 42 de la convention collective de 1998-2000 intervenue entre le gouvernement des Territoires du Nord-Ouest et le syndicat des travailleurs du Nord.

PROTOCOLE D'ACCORD 6

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

Les parties conviennent que dans les 90 jours de la signature de la présente convention collective, un comité mixte syndicat employeur sera créé pour, d'une part, revoir le contenu des politiques et procédures sur la prévention de la violence envers les employés, la gestion des situations de violence et la prestation de services de soutien et de conseil aux employés, et, d'autre part, s'entendre sur les modifications ou ajouts qui pourraient être nécessaires dans ces politiques et procédures.

Le présent protocole d'accord prendra fin le **30 septembre 2024**.

PROTOCOLE D'ACCORD 7

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

Les parties conviennent de concevoir ensemble, avec l'aide d'une tierce partie, un plan de formation pour les gestionnaires, les employés, les représentants syndicaux et les personnes responsables des enquêtes sur la prévention du harcèlement en milieu de travail et le traitement des plaintes. La formation sera donnée dans chaque centre régional au moins une fois au cours de l'exercice financier 2004-2005 et au moins une fois au cours de l'exercice 2005-2006. L'employeur accepte de verser au moins 100 000 \$ à l'exercice financier 2004-2005 et 100 000 \$ à l'exercice financier 2005-2006 pour les frais de cette formation mixte.

Une nouvelle politique de résolution des conflits en milieu de travail devra être adoptée par l'employeur. Ce dernier et le syndicat se rencontreront pour instaurer un processus de révision régulière de la politique, ce qui garantira que les commentaires du syndicat sont pris en considération avant la mise en œuvre.

PROTOCOLE D'ACCORD 8

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

Les parties conviennent qu'à partir de la date de signature de la convention collective jusqu'à son expiration, les conditions suivantes s'appliquent :

1. Les allocations annuelles spéciales payables selon les taux établis à l'article 23 du groupe 5 doivent être majorées comme suit :
 - a) L'allocation annuelle spéciale prévue à l'alinéa 23a) passe à 19 500 \$.
 - b) L'allocation annuelle spéciale prévue à l'alinéa 23b) passe à 16 350 \$.
 - c) L'allocation annuelle spéciale prévue à l'alinéa 23c) passe à 14 250 \$.
 - d) L'allocation annuelle spéciale prévue à l'alinéa 23d) passe à 11 625 \$.
 - e) Tous les infirmiers du groupe 5 fournissant des soins primaires, secondaires, spécialisés ou d'urgence selon le protocole d'accord daté du 17 novembre 2004 qui ne reçoivent pas l'allocation annuelle spéciale prévue à l'article 23 du groupe 5 reçoivent une allocation annuelle de 9 000 \$.
 - f) Il est entendu que tout infirmier ayant droit à une allocation annuelle aux termes de la présente disposition reçoit une partie de cette allocation au prorata pour chaque jour travaillé. Cette allocation proportionnelle doit être versée à chaque période de paye.
2. Tous les infirmiers du groupe 5 permanents fournissant des soins primaires, secondaires, spécialisés ou d'urgence qui commencent à travailler pour le GN après la date de signature de la convention collective et n'ont reçu du GN aucune prime à la signature ou aucun supplément temporaire du marché du travail ni paiement aux termes de l'article 4 du présent protocole d'accord reçoivent :
 - a) 5 000 \$ au début de leur emploi;
 - b) 5 000 \$ de plus après dix-huit (18) mois de service continu;
 - c) 10 000 \$ de plus après trente (30) mois de service continu.
3. Lorsque l'employé fournit tous les documents requis, l'employeur s'assure de remplir ceux nécessaires au paiement de la prime à la signature ou du supplément temporaire du marché du travail et de les soumettre au représentant approprié dans la même période de paye.
4. Tous les infirmiers du groupe 5 permanents fournissant des soins primaires, secondaires, spécialisés ou d'urgence qui :
 - a) soit sont employés à la date de signature de la présente convention collective;

- b) soit n'ont pas reçu du GN de prime à la signature ou de supplément temporaire du marché du travail; reçoivent :
- (a) 10 000 \$ après trente (30) mois de service continu;
 - (b) 10 000 \$ de plus après trente-six (36) mois de service continu.
5. Tous les infirmiers du groupe 5 permanents à la date de ratification de la présente convention collective qui fournissent des soins primaires, secondaires, spécialisés ou d'urgence et ont reçu du GN une prime à la signature ou un supplément temporaire du marché du travail, mais aucun paiement aux termes des articles 3 ou 4 du présent protocole d'accord, reçoivent :
- a) 5 000 \$ dans les trente (30) jours de la date de signature de la présente convention collective;
 - b) 5 000 \$ de plus lors de la première paye de décembre 2008;
 - c) 10 000 \$ de plus lors de la première paye de mai 2009.
6. Tous les infirmiers du groupe 5 fournissant des soins primaires, secondaires, spécialisés ou d'urgence reçoivent une allocation selon les modalités suivantes :
- a) pour chaque mois de service continu jusqu'au mois du cinquième (5^e) anniversaire de service continu : 375 \$ par mois;
 - b) pour chaque mois de service continu commençant le mois suivant le cinquième (5^e) anniversaire de service continu et se terminant le mois du dixième (10^e) anniversaire de service continu : 400 \$ par mois;
 - c) pour chaque mois de service continu commençant le mois suivant le dixième (10^e) anniversaire de service continu et se terminant le mois du quinzième (15^e) anniversaire de service continu : 450 \$ par mois;
 - d) pour chaque mois de service continu commençant le mois suivant le quinzième (15^e) anniversaire de service continu et se terminant le mois du vingtième (20^e) anniversaire de service continu : 500 \$ par mois;
- et
- e) pour chaque mois de service continu commençant le mois suivant le vingtième (20^e) anniversaire de service continu : 550 \$ par mois.
7. Au lieu de recevoir les avantages prévus au paragraphe 24.12 de la convention collective, les infirmiers du groupe 5 fournissant des soins primaires, secondaires, spécialisés ou d'urgence que le GN désigne comme mentors pour les recrues ou comme personnes-ressources pour les aider à acquérir les compétences nécessaires ou les aider à s'intégrer au personnel infirmier du GN reçoivent une allocation de mentorat de 500 \$ par mois. Avant d'être désigné infirmier-mentor, l'aspirant mentor doit rédiger un plan de mentorat devant être approuvé par le GN.
8. Les allocations payables en application des articles 1, 2, **6 et 7** ne sont pas versées lorsque l'infirmier est en congé sans solde ou suspendu.
9. Ce protocole d'accord doit demeurer en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD 9

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

- 1. Pendant la durée de la convention collective 2014-2018, le syndicat et l'employeur ont demandé au Conference Board du Canada de revoir l'Indemnité de vie dans le Nord. Le Conference Board a produit un rapport en juillet 2018.**
- 2. Depuis, plusieurs changements ont été apportés, ce qui influera sur l'Indemnité de vie dans le Nord.**
- 3. Dans les 60 jours de la ratification de la présente convention collective, le syndicat et l'employeur demanderont au Conference Board du Canada d'actualiser le rapport de juillet 2018.**
- 4. L'employeur et le syndicat doivent transmettre leurs observations au Conference Board.**
- 5. Le Conference Board présente son rapport à l'employeur et au syndicat au plus tard à la date convenue par les deux. Le cout du rapport révisé est assumé à parts égales par l'employeur et le syndicat, qui verront à intégrer les recommandations du rapport à la convention collective qui sera en vigueur entre le syndicat et le GN à compter du 1^{er} octobre 2024.**

PROTOCOLE D'ACCORD 10

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

L'employeur et le syndicat conviennent qu'il est dans leur intérêt mutuel de fournir une contrepartie financière pour encourager les employés à demeurer au service de l'employeur.

Toutes les personnes (à l'exception des infirmiers, qui sont visés par le protocole d'accord 8) faisant partie du personnel le 1^{er} décembre chaque année qui ont au moins trois (3) ans de service continu reçoivent une prime annuelle de service continu selon la grille ci-dessous. Cette prime sera payée lors de la première paye de décembre chaque année.

Service continu	Prime annuelle
3, 4 ou 5 ans de service continu	1 000 \$
6, 7, 8, 9 ou 10 ans de service continu	2 000 \$
11, 12, 13, 14 ou 15 ans de service continu	3 000 \$
16, 17, 18, 19 ou 20 ans de service continu	4 000 \$
21 ans ou plus de service continu	5 000 \$

PROTOCOLE D'ACCORD 11

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

COMITÉ EMPLOYEUR-SYNDICAT DU GROUPE 2

Le GN et le SEN conviennent qu'ils désigneront chacun deux (2) personnes pour siéger à un comité mixte employeur-syndicat chargé d'examiner les questions portant sur la formation et les uniformes des employés du groupe 2 de chaque établissement correctionnel.

Lorsque le comité discute d'un établissement correctionnel en particulier, il est assisté d'un (1) employé du groupe 2 et d'un (1) gestionnaire de l'établissement visé, qui agiront comme personnes-ressources.

Pour chaque établissement correctionnel, ces discussions se tiendront dans les 12 mois suivant la ratification de la convention collective, qui entre en vigueur le 1^{er} octobre 2010.

PROTOCOLE D'ACCORD 12

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉ-S DU NUNAVUT (SEN)

QUARTS DE TRAVAIL DE 12 HEURES

Le présent protocole d'accord s'applique à tous les employés qui font des quarts de 12 heures.

1. Heures et horaire de travail

- a) L'employeur établit un horaire général de travail par quarts pour chaque zone de travail et l'affiche un (1) mois à l'avance. Cet horaire couvre les heures normales de travail de cette zone et doit se composer de quarts de douze (12) heures.
- b) **Heures de travail**
 - i) Les heures de travail sont prévues de façon à ce que les quarts des employés soient quatre (4) jours « de travail » et quatre (4) jours « de repos », en fonction de la rotation prévue à l'horaire.
 - ii) La semaine de travail normale est de 42 heures, pour un total annuel de 2 184 heures.
 - iii) Le taux horaire de rémunération dépend de ce qui précède.
 - iv) L'horaire des quarts ne doit pas ajouter de coûts aux besoins opérationnels de chaque zone de travail.
 - v) Les employés ne travaillent pas plus de 16 heures sur une période de 24 heures.
- c) **Droits durant les quarts de travail**

Un quart de travail normal comprend une pause-repas payée d'au moins trente (30) minutes et deux pauses payées de quinze (15) minutes. La pause-repas doit être prévue le plus près possible du milieu du quart de travail.
- d) **Rotation des quarts**

La rotation des quarts de travail peut être modifiée dans une zone de travail précise d'un commun accord entre les employés et l'employeur, à condition que la majorité des employés (50 % + 1) acceptent, pourvu que le nombre normal d'heures annuelles ne dépasse pas 2 184 heures.
- e) **Changement de quart**

L'employeur peut autoriser les échanges de quarts entre deux employés censés travailler, sous réserve des besoins opérationnels et de ce qui suit :

 - i) L'employeur ne doit subir aucune pénalité financière.

- ii) Les deux employés doivent faire part de leur commun accord à l'employeur au moins quarante-huit (48) heures avant l'échange demandé.
- iii) L'échange doit se faire dans une même période de deux (2) semaines.
- iv) Aucun employé ne doit avoir à travailler plus de douze (12) heures consécutives.
- v) L'employeur refusera un échange de quarts entre un superviseur et un employé si ce dernier n'est pas superviseur ou superviseur désigné.

2. Planification des quarts de travail

Un quart de travail doit être assigné selon les besoins opérationnels de la zone de travail. L'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour garantir l'équité dans la rotation des différents quarts pour les employés.

3. Jours fériés payés

- a) Le présent article ne s'applique qu'aux employés à temps plein permanents et embauchés pour une durée déterminée :
 - i) Le 1^{er} avril chaque année, l'employé se voit accorder une banque de jours fériés payés correspondant au nombre de jours fériés payés prévus à l'article 15 pour l'exercice financier en cours, multiplié par son nombre d'heures normales de travail quotidiennes (12 heures). Pour l'employé qui ne travaille par quarts qu'une partie de l'année, ce calcul se fait uniquement à partir du nombre de jours fériés payés survenant pendant la période de travail par quart.
 - ii) Les heures en banque sont prises à un moment qui convient à la fois à l'employeur et à l'employé. Les heures inutilisées sont payées à la fin de l'exercice financier.
 - iii) Si plus d'un (1) employé demande un congé payé à partir de sa banque de jours fériés, mais qu'en raison des besoins opérationnels, il n'est pas possible de l'accorder à tous, l'ancienneté sera le seul facteur déterminant.
 - iv) Si un employé demande un congé annuel et qu'un autre demande à se prévaloir des heures de congé accumulées en vertu de la présente disposition, c'est la demande de congé annuel qui a préséance.
 - v) Lorsqu'un employé doit travailler un jour férié payé dans le cadre de son horaire normal ou en heures supplémentaires s'il ne devait pas travailler, il doit être payé à tarif double (2) du taux de rémunération normal pour les heures travaillées, en plus des heures qu'il aurait accumulées dans sa banque s'il n'avait pas travaillé et auxquelles il a droit. Ces heures peuvent être mises en banque, puis payées conformément à l'alinéa ii).
 - vi) L'employé devant travailler un jour férié payé est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures travaillées de 00 h 01 à minuit cette journée-là.
 - vii) La présente disposition s'applique nonobstant l'article 15.

4. Congé discrétionnaire

L'employé qui est régulièrement censé travailler la majorité des heures en dehors de 8 h à 17 h et qui est normalement tenu d'être en disponibilité au moins dix (10) jours par mois peut utiliser quatre (4) de ses jours de congé spécial chaque année, à sa discrétion, en donnant un préavis suffisant à son superviseur.

- a)** À moins qu'un délai plus court ne soit approuvé par l'employeur, le recours à un congé discrétionnaire ne sera autorisé que si l'employé donne un préavis de quarante-huit (48) heures.
- b)** À moins d'approbation contraire de l'employeur, un seul employé à la fois par quart et par zone de travail sera autorisé à utiliser un congé discrétionnaire.
- c)** Sauf pour les motifs prévus aux alinéas a) et b), le congé discrétionnaire doit être accordé lorsqu'il est demandé par l'employé.

LES PARTIES CONVIENNENT QUE LE PRÉSENT PROTOCOLE D'ACCORD ARRIVERA À ÉCHÉANCE À L'EXPIRATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE **2018-2024**, À MOINS QU'ELLES ACCEPTENT DE LE RECONDUIRE.

PROTOCOLE D'ACCORD 13

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

JOURNÉES DE FERMETURE DU TEMPS DES FÊTES

1. Tant que le présent protocole d'accord demeure en vigueur, le paragraphe 18.10 (Avantage pour journées en hiver) de la convention collective est réputé ne pas s'appliquer.
2. Les employés à temps plein permanents, embauchés pour une durée déterminée ou occasionnels dont les heures de travail sont visées par les alinéas 22.01a) et b), sauf ceux qui travaillent dans un établissement désigné par l'employeur, ont droit à quatre (4) jours de congé payés entre la veille de Noël (24 décembre) et le jour de l'An, en plus des jours fériés payés réels ou reportés, si le jour férié payé coïncide avec un jour de repos de l'employé. Ces journées sont désignées par l'employeur comme des journées de fermeture du temps des Fêtes. Si la veille de Noël (24 décembre) tombe un samedi ou un dimanche, le vendredi précédent devra compter parmi les quatre (4) journées de fermeture du temps des Fêtes.
3. Les journées de fermeture du temps des Fêtes ne sont ni des congés annuels ni des jours fériés payés, mais bien des jours de congé rémunérés au taux normal. Les employés doivent impérativement prendre les journées de congé qui leur sont allouées.
4. Aux termes du paragraphe 17.05, les congés continuent de s'accumuler les journées de fermeture du temps des Fêtes.
5. Si un employé doit travailler une journée de fermeture pour le temps des Fêtes ou est un employé à temps plein permanent, embauché pour une durée déterminée ou occasionnel dont les heures de travail régulières ne sont pas visées par les alinéas 22.01a) et b), ou s'il travaille dans un établissement désigné par l'employeur, ce dernier doit lui accorder un congé payé équivalent au taux normal applicable. Ce congé, inscrit dans une banque de congés de fermeture pour le temps des Fêtes, est pris entre le 2 janvier et le 31 août inclusivement, juste après les journées de fermeture du temps des Fêtes, à un moment qui convient à la fois à l'employeur et à l'employé. Les congés toujours en banque après le 31 août chaque année sont payés à l'employé au taux de rémunération normal à la première paye d'octobre.
6. Le présent protocole d'accord ne s'applique pas aux employés des groupes 3 et 6.
7. La présente disposition entre en vigueur le 1^{er} avril 2016.

PROTOCOLE D'ACCORD 14

ENTRE

LE GOUVERNEMENT DU NUNAVUT (GN)

ET

LE SYNDICAT DES EMPLOY-É-S DU NUNAVUT (SEN)

FONDS DE JUSTICE SOCIALE

L'employeur verse au Fonds de justice sociale de l'AFPC un cent (1 ¢) par heure de travail normale travaillée pour chaque employé de l'unité de négociation. Le versement sera fait au bureau national de l'AFPC au milieu du mois suivant immédiatement la fin de chaque trimestre de l'exercice financier. Toutes les contributions versées conformément au présent protocole d'accord sont utilisées au Nunavut. L'AFPC remet annuellement à l'employeur un rapport écrit indiquant où ses contributions ont été investies.

Le présent protocole d'accord arrivera à échéance le 30 septembre **2024**.

GROUPE 1

Agents de conservation

1. Pour répondre aux besoins opérationnels, les agents de conservation participant aux opérations de patrouille ou sur le terrain ne peuvent pas toujours travailler selon un horaire hebdomadaire normal de cinq (5) jours suivis de deux (2) jours de repos. Ils doivent parfois travailler plus de cinq (5) journées consécutives dans une semaine. De ce fait, ils ont une certaine flexibilité dans le choix de leur horaire hebdomadaire de travail afin de répondre aux besoins opérationnels.
2. À titre de compensation pour les jours supplémentaires travaillés en raison de l'horaire de travail irrégulier des agents de conservation, l'employeur accepte que lorsqu'un agent travaille plus que le nombre normal de jours ouvrables dans un mois, il ait droit à un jour de congé compensatoire payé par jour supplémentaire travaillé.
3. Ces journées compensatoires doivent être prises à un moment convenant à l'employeur et à l'employé, et doivent être prises dans l'exercice financier au cours duquel elles sont accumulées.
4. À la fin de l'exercice financier, les journées accumulées qu'un employé n'aura pas pu utiliser seront payées en argent, au taux normal de rémunération, jusqu'à concurrence de quinze (15) jours. Si un employé a accumulé plus de quinze (15) jours, les journées excédentaires seront caduques. En aucun cas un employé ne pourra recevoir en argent l'équivalent de plus de quinze (15) journées à la fin de l'exercice financier, et il n'est pas possible de reporter ces journées à l'exercice financier suivant.

GROUPE 2

Employés des établissements correctionnels

1. Aux fins du groupe 2, le terme « agent correctionnel » désigne les agents correctionnels, les agents correctionnels principaux, les superviseurs, les chargés de cas, les travailleurs sociaux I et II, les agents préposés à la jeunesse, les agents préposés à la jeunesse II et les chefs des services à la jeunesse qui travaillent dans un établissement correctionnel du Nunavut.

2. **Repas**

L'employeur accepte de fournir un repas aux agents correctionnels pendant leur quart de travail. Au cours de cette pause-repas, les agents peuvent s'absenter de leur poste de travail, mais ne peuvent quitter l'établissement.

3. **Affectation du personnel à l'extérieur de l'établissement**

L'agent correctionnel devant superviser en continu (pendant 24 heures) des détenus à l'extérieur de l'établissement reçoit, en plus de son salaire normal, une rémunération additionnelle de six (6) heures à tarif et demi (1,5) pour chaque période de vingt-quatre (24) heures. S'il travaille un jour de repos prévu, il est payé au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures travaillées.

4. **Indemnité de nettoyage à sec**

Les employés dont les uniformes doivent être nettoyés à sec ont droit à une indemnité de 125 \$. Cette indemnité est versée au moment de la nomination et par la suite, une fois tous les douze (12) mois.

5. **Programme de formation**

L'employeur offre à toutes les recrues à temps partiel, permanentes ou embauchées pour une durée déterminée ayant moins d'un an d'expérience dans le domaine une formation d'au moins dix (10) jours comprenant de l'enseignement théorique et de la formation pratique en cours d'emploi avant qu'on ne puisse leur demander de fonctionner de manière autonome comme agents correctionnels.

Sauf en cas d'urgence, les employés occasionnels et de relève doivent suivre la formation.

GROUPE 3

Collège de l'Arctique du Nunavut – Enseignants

Dispositions générales

1. Aux fins de la présente convention, « enseignants du Collège » s'entend des enseignants, des enseignants stagiaires, des enseignants principaux, des enseignants embauchés pour une durée déterminée et des enseignants pour adultes.
2. Aux fins de la présente convention, « doyen du campus » désigne le cadre supérieur responsable des activités d'un campus donné auprès du recteur du Collège de l'Arctique du Nunavut.
 - a) L'année d'enseignement du Collège est de deux-cents (200) jours ouvrables. L'employeur met tout en œuvre, dans une mesure raisonnable, pour fixer les jours ouvrables entre le 1^{er} septembre et le 15 août, sauf pour les programmes qui se déroulent entre le 30 juin et le 15 août. Un jour ouvrable compte 7,5 heures consécutives et la semaine de travail, 37,5 heures, du lundi au vendredi. Aucun enseignant du Collège ne sera tenu de travailler deux années d'enseignement consécutives qui comprendraient une période entre le 30 juin et le 15 août, sauf pour les programmes se déroulant durant cette période.
 - b) Si un enseignant du Collège doit donner son cours « sur le terrain », sa journée de travail est de 7,5 heures. Il reçoit 300 \$ par période complète de 24 heures « sur le terrain » du lundi au vendredi, en plus de sa rémunération au taux normal. Si le cours couvre une fin de semaine, l'enseignant a droit à la prime d'heures supplémentaires prévue à l'article 23.
 - c) L'enseignant du Collège qui est tenu, à la demande de l'employeur, de travailler au-delà de l'année d'enseignement reçoit une prime d'heures supplémentaires conformément à l'article 23.
 - d) Le salaire annuel est calculé sur la base d'un enseignant travaillant deux-cents (200) jours par année d'enseignement.
 - e) Le nombre d'heures de présence en classe pour les enseignants du Collège ne peut dépasser 900 heures par année d'enseignement. On entend par « heure de présence en classe » une heure de cours magistral, de séminaire, d'atelier, de travail en laboratoire, de travaux dirigés ou de séances de correction en groupe.
 - f) Les enseignants du Collège ont droit à au moins cinq (5) jours sans présence en classe entre les semestres. Dans le cas de ceux qui enseignent dans des programmes modulaires, on parle d'au moins trois (3) jours sans présence en classe entre les cours.
 - g) Les enseignants du Collège bénéficient d'un congé payé pour les jours ouvrables entre le lendemain de Noël et le jour de l'An, sans que ces journées soient déduites de leur banque de crédits de congés.
3. Les dispositions suivantes de l'article 18 ne s'appliquent pas :
 - 18.01
 - 18.02a)v)c)

- a) Les enseignants du Collège ont quarante-six (46) jours de congé annuel. Ceux qui ne sont pas permanents acquièrent leur droit aux congés annuels au prorata.
- b) Lorsque, au cours d'une année donnée, l'employé n'a pas utilisé tous ses crédits de congé annuels, la partie inutilisée, jusqu'à concurrence d'un an, est reportée à l'année suivante. Les congés annuels accumulés, mais non utilisés, qui dépassent un an sont payés en argent au taux quotidien de l'employé le 31 mars.

4. Enseignants principaux

L'enseignant affecté à la supervision du travail d'autres enseignants ou qui se voit confier des tâches de coordination du travail de ses enseignants en plus de ses propres tâches d'enseignement dans son domaine de spécialité reçoit une prime d'enseignant principal de 2 100 \$ par année d'enseignement. Le paiement de la prime prend fin lorsque l'enseignant cesse d'agir comme enseignant principal et est versé au prorata du temps passé à titre d'enseignant principal.

5. Nomination

- 5.01 a) Les enseignants du Collège permanents ou embauchés pour une durée déterminée de plus d'un (1) an :
 - i) verront, à leur embauche, leurs compétences évaluées et les cours qu'ils pourraient devoir suivre indiqués dans leur offre d'emploi;
 - ii) devront suivre le cours *Contexts of Adult Education in Nunavut* (3 crédits). Ce cours compte pour trois (3) des 18 crédits en éducation des adultes requis pour les enseignants du Collège, qui doivent terminer cette formation comme condition d'embauche.
- (b) Les enseignants du Collège qui n'ont pas obtenu 18 crédits en éducation des adultes devront les terminer dans les deux premières années de leur embauche. Ces cours comprennent l'analyse des besoins d'apprentissage, la planification de l'enseignement, les techniques d'enseignement et l'évaluation des performances d'apprentissage, l'évaluation des apprentissages antérieurs et d'autres cours relatifs à l'éducation des adultes. Une formation équivalente ou des compétences reconnues en enseignement peuvent être acceptées en remplacement de cette formation officielle.
- (c) Des cours en éducation des adultes peuvent être offerts dans le cadre du Programme de perfectionnement des instructeurs du Collège de l'Arctique du Nunavut et d'autres formations internes. Si le cours est obligatoire, le coût sera assumé par le Collège de l'Arctique du Nunavut, mais pas à partir du Fonds de perfectionnement professionnel.
- 5.02 Les nouveaux enseignants du Collège sont classés à l'échelon un (1) de l'échelle salariale. De plus :
 - a) Pour chaque année complète d'expérience en enseignement postsecondaire, on leur accordera un (1) échelon supplémentaire.

- b) Pour chaque période complète de deux (2) ans d'enseignement au primaire, au secondaire ou dans un établissement pour jeunes contrevenants ou pour contrevenants adultes du Nunavut directement lié à la matière qu'ils enseignent, on leur accordera un (1) échelon supplémentaire.
- c) Pour la période complète de deux (2) ans d'expérience de travail directement liée à la matière qu'ils enseignent, on leur accordera un (1) échelon supplémentaire.
- d) Les enseignants du Collège qui n'ont pas terminé le cours approuvé en éducation des adultes ou l'équivalent peuvent être nommés jusqu'à l'échelon quatre (4). S'ils ne le terminent pas, ils demeurent à l'échelon auquel ils ont été nommés.
- e) Les nouveaux enseignants du Collège qui terminent de façon satisfaisante le cours exigé dans les deux (2) premières années verront leur expérience complète reconnue rétroactivement à la date de leur embauche.

6. **Perfectionnement professionnel**

Le Collège de l'Arctique du Nunavut reconnaît qu'il doit avoir un effectif représentatif de la population du Nunavut. À cette fin, il déploie tous les efforts raisonnables pour accroître la participation des bénéficiaires de l'Accord sur les revendications territoriales du Nunavut aux programmes de développement professionnel.

- a) Un Fonds de perfectionnement professionnel (FPP) est maintenu pour financer le perfectionnement professionnel des enseignants du Collège admissibles afin d'améliorer la qualité et la pertinence de l'éducation des étudiants du Nunavut.
- b) Les enseignants admissibles ont droit au financement provenant du comité de perfectionnement professionnel (CPP), sous réserve des restrictions suivantes. Aux fins du présent article sur le perfectionnement professionnel, on entend par « enseignants admissibles » les enseignants, les enseignants principaux, les enseignants stagiaires, les enseignants pour adultes, les coordonnateurs de programmes communautaires, les gestionnaires de programme, les conseillers pédagogiques, les bibliothécaires et les gestionnaires de l'Institut de recherche du Nunavut, ci-après désignés les « demandeurs ».
 - i) Les congés pour perfectionnement professionnel approuvés par le CPP (« approuvés par le comité ») sont réservés aux employés permanents ou embauchés pour une durée déterminée ayant plus d'un an de service continu au Collège et dont l'actuel contrat d'emploi couvrira toute la période depuis la présentation de la demande, la durée du congé d'études et la période de remboursement.
 - ii) Les congés pour perfectionnement professionnel de courte durée sont réservés aux employés permanents, aux employés embauchés pour des contrats de trois ans admissibles au financement et aux employés embauchés pour une année d'enseignement et doivent être approuvés par le directeur de programme du demandeur.

- c) Sans limiter la portée générale de l'expression « perfectionnement professionnel », un tel perfectionnement doit être établi par les demandeurs individuels ou des groupes de demandeurs et peut comprendre des cours, des ateliers, des séminaires, de la formation à distance, des cours par correspondance, des cours à temps partiel et des conférences sur le programme d'enseignement, les matières ou les spécialisations enseignées au Collège ainsi que de la recherche sur les milieux d'apprentissage extrascolaires. Le perfectionnement professionnel a pour but d'améliorer le discernement professionnel, les connaissances et les compétences des demandeurs. Les activités reflétant les principes de l'*Inuit Qaujimagatuqangit* sont admissibles au financement.

7. **Comité de perfectionnement professionnel (CPP)**

- a) Un CPP pour le Collège de l'Arctique du Nunavut, composé de six (6) membres, sera mis en place. Cinq (5) de ces membres doivent être des enseignants permanents ou embauchés au titre d'un contrat de trois ans et être admissibles au financement. Le sixième membre est le président ou son représentant (1 membre). Cette personne est membre d'office du comité et ne vote qu'en cas d'égalité des voix.
- b) Des lignes directrices sur le fonctionnement du CPP et sur les procédures de demandes de congé seront élaborées et appliquées par le comité. Les demandeurs devront s'y conformer.
- c) Le Collège fournit un contrat décrivant les droits, avantages et obligations des demandeurs. Ce contrat doit être signé par le demandeur avant le début du congé.

8. **Financement**

- a) Le financement offert par le Collège de l'Arctique du Nunavut pour les activités de perfectionnement professionnel doit être utilisé à des fins éducatives.
- b) Le financement offert par le Collège représente un montant équivalent à 4 % du salaire des enseignants à temps. Le Collège verse ce montant le 1^{er} avril de l'année au cours de laquelle le congé est pris. Ce fonds est établi pour du perfectionnement professionnel approuvé par le CPP.
- c) De plus, un fonds de congés pour perfectionnement professionnel de courte durée doit être créé à hauteur de 1 000 \$ par année par enseignant à temps plein. Ce fonds est administré par le doyen du campus. Les doyens des campus présentent un rapport annuel au recteur du Collège de l'Arctique du Nunavut sur l'utilisation de ces fonds.
- d) Tout financement provenant d'autres sources que le Collège doit être géré par le CPP et ne doit pas être considéré comme faisant partie du financement prévu aux alinéas 8b) ou 8c).
- e) Le fonds de perfectionnement professionnel est crédité au taux de rendement proportionnel que le Collège tire de ses investissements.

9. **Types de perfectionnement professionnel**

- a) Un **congé pour perfectionnement professionnel** peut être approuvé par le Comité pour l'activité suivante :

une **activité de perfectionnement professionnel** de plus de 3 000 \$ nécessitant, par exemple, un remplacement de personnel ou une réinstallation.

b) Le perfectionnement professionnel de courte durée est défini comme suit :

un programme d'études de moins de 3 000 \$, de plus courte durée, ne nécessitant pas de remplacement de personnel ou de réinstallation.

c) Un programme de perfectionnement professionnel à l'échelle du Collège désigne une occasion pour l'ensemble du Collège d'effectuer des apprentissages collectifs et d'échanger sur des connaissances et des compétences. Le Collège fournira du financement additionnel (montant à définir) et collaborera avec le CPP tous les trois ans afin d'organiser un tel événement. Durant cette troisième année, des fonds facultatifs peuvent être utilisés de même que des montants provenant du fonds de perfectionnement professionnel.

10. **Obligations du demandeur**

Le demandeur doit, à la fin du congé pour perfectionnement professionnel approuvé par le comité, travailler pour le Collège pendant un an par année où il a été rémunéré durant son congé ou pendant une fois la durée du congé si elle était inférieure à un an. Cette période est appelée la « période de remboursement ».

11. **Indemnités pour les congés approuvés par le Comité**

Les indemnités suivantes seront versées pour les congés d'études approuvés en vertu de l'article 11. Le demandeur recevra :

a) une indemnité déterminée par le nombre de ses années complètes de service :

- i) soixante-dix pour cent (70 %) du salaire pour trois (3) années complètes de service;
- ii) quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire pour quatre (4) années complètes de service;
- iii) quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du salaire pour cinq (5) années complètes de service;
- iv) cent pour cent (100 %) du salaire pour six (6) années complètes de service.

b) Les dépenses admissibles pour le perfectionnement professionnel peuvent comprendre les droits de scolarité, les livres, les frais d'études, les frais de déplacement et de réinstallation aller-retour (conformément à la convention collective) du lieu d'emploi au lieu d'études, les honoraires, l'achat de ressources ou d'équipement et tous les frais raisonnables liés à l'atteinte des objectifs de l'activité d'apprentissage ou du programme d'études. Une indemnité de logement de 1 000 \$ par mois est accordée lorsque le congé est d'une durée moindre qu'une année d'enseignement, que le demandeur doit quitter sa collectivité pour suivre un programme de perfectionnement professionnel et que les frais de déménagement ne sont pas payés.

c) Le demandeur a le droit :

- i) de conserver son poste et son ancienneté et de recevoir tous les autres avantages en vertu de la convention collective;
- ii) à l'Indemnité de vie dans le Nord dans le cas d'études en milieu nordique;
- iii) de voir son expérience ou sa formation reconnue aux fins de la détermination de l'échelon salarial applicable au moment de son retour au travail;
- iv) de participer financièrement à tous les régimes d'avantages sociaux habituels, y compris la part de l'employeur, au besoin.

d) Le demandeur n'accumule aucun congé durant son congé d'études.

12. **Perfectionnement professionnel de courte durée**

Les règles suivantes s'appliquent aux congés pour perfectionnement professionnel de courte durée :

- a) Le demandeur reçoit jusqu'à cinq (5) jours de congé payés compris dans le cycle de 200 jours de l'employé. Les jours supplémentaires doivent être pris dans la banque de congés annuels.

13. Engagement préalable des enseignants du Collège au financement de perfectionnement professionnel et de congé approuvé :

Les employés **qui reçoivent de l'aide du Fonds de perfectionnement professionnel** doivent signer une entente de perfectionnement professionnel qui précise les modalités du financement du perfectionnement et du congé approuvé, **au besoin**.

GROUPE 4

Gens de métier et apprentis

1. Application

Les présentes dispositions s'appliquent aux gens de métier du gouvernement du Nunavut.

2. Lorsqu'un employé titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle dans un métier effectue un travail dans un métier pour lequel il ne possède pas de certificat, il en avise l'employeur. Ce dernier veille alors à ce que le travail effectué soit inspecté par une personne de métier qualifiée dès que possible. Il veille aussi à ce que les titres de poste traditionnels soient utilisés de façon appropriée pour refléter la dignité et le statut des gens de métier; il utilise dans le titre du poste le nom du métier qui est conforme au certificat exigé de l'employé.

3. Heures de travail

Les heures de travail sont organisées comme suit :

- a) une semaine de travail de quarante (40) heures sur cinq (5) jours, du lundi au vendredi inclusivement;
- b) une journée de travail de huit (8) heures, à l'exclusion d'une pause-repas d'au moins une demi-heure. Les heures normales de travail sont de 8 h à 17 h. Ces heures peuvent être modifiées par l'employeur pour une ou des classifications d'employés dans une division ou un secteur, ou pour les employés d'un lieu géographique particulier, à condition qu'ils reçoivent un préavis suffisant de la modification et que celle-ci ne soit pas effectuée sur une base individuelle pour éviter le paiement d'heures supplémentaires à un employé en particulier;
- c) des pauses payées de quinze (15) minutes sont prévues le plus près possible du milieu de la matinée et du milieu de l'après-midi à chaque journée de travail.

4. Temps de toilette

Les journaliers et les gens de métier, les employés affectés à la conduite de la machinerie et les employés affectés à l'entretien de l'équipement ont droit à un temps de toilette rémunéré d'au plus dix (10) minutes à la fin de chaque quart. Dans des circonstances exceptionnelles, le superviseur ou la personne responsable peut porter cette période à quinze (15) minutes.

5. Vêtements de travail et équipement de protection

- a) L'employeur fournit gratuitement à l'employé les articles suivants, comme l'exige la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs.
 - i) Casque de protection
 - ii) Tabliers
 - iii) Lunettes de soudage
 - iv) Protection contre la poussière
 - v) Protection pour les yeux, y compris des verres correcteurs
 - vi) Protectors d'oreilles

- vii) Combinaison
- viii) Bottes de travail isolées
- ix) Bottes de travail caoutchoutées
- x) Gants de travail en cuir

- b) L'employeur fournit aux recrues les articles requis.
- c) L'employeur fournit à l'employé muté dans un autre service les articles dont il a besoin et qu'il ne possède pas au moment de la mutation.
- d) Lorsque des verres correcteurs de sécurité sont exigés par l'employeur ou la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs, l'employeur doit les remplacer au besoin, sans frais pour l'employé lorsqu'ils sont endommagés et non réparables et qu'ils sont retournés à l'employeur.
- e) Une indemnité de 200 \$ est versée aux employés qui, à la demande de l'employeur, de la Commission de la sécurité au travail et de l'indemnisation des travailleurs ou de la Loi sur la sécurité, doivent porter des chaussures de sécurité. L'employé reçoit cette indemnité au moment de sa nomination et par la suite tous les douze (12) mois (dix-huit [18] mois dans le cas des agents de projet sur présentation des reçus pertinents).

6. L'employeur garde un inventaire raisonnable des vêtements de protection hivernale pour les employés qui n'ont pas habituellement à travailler à l'extérieur ou dans des conditions qui pourraient endommager leurs vêtements personnels.

7. a) Les employés doivent fournir les outils manuels propres à leur corps de métier. Ces outils doivent être de qualité commerciale. L'employeur doit aider les employés avec l'achat d'outils et d'équipement en les leur procurant au coût d'acquisition dont il bénéficie.

b) L'employeur s'engage à remplacer les outils usés appartenant aux compagnons et aux apprentis qui sont utilisés dans l'exécution régulière de leurs tâches, sur présentation de l'outil usé. Lorsqu'un tel remplacement est effectué, le nouvel outil sera de qualité similaire à celui qu'il remplace. Si des outils hautement spécialisés sont nécessaires, mais ne se trouvent pas habituellement dans le coffre à outils d'un compagnon, c'est l'employeur qui les achète et il en demeure propriétaire.

c) Lorsqu'un employé perd des outils ou de l'équipement utilisés pour exécuter son travail :

- i) dans un incendie ou en raison d'un vol pendant que ces outils sont rangés dans les locaux de l'employeur;

- ii) au cours d'un déplacement exécuté pour le compte de l'employeur;

l'employeur remplacera ces outils ou cet équipement par des outils ou de l'équipement de qualité égale ou similaire lorsque l'employé le convainc qu'une perte s'est produite.

8. **Mauvaises conditions météorologiques**

Sauf en cas d'urgence, l'employeur ne peut demander à un employé de travailler à l'extérieur dans des conditions météorologiques extrêmes.

9. Les employés occasionnels qui ne sont pas titulaires d'un certificat de compétence dans un métier ne doivent pas exécuter le travail normalement effectué par une personne de métier qualifiée.

10. **Apprentis**

Conditions d'emploi des personnes engagées comme apprentis par l'employeur :

- a) La Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions et ses règlements s'appliquent à tous les apprentis au service de l'employeur. Une copie des règlements en vigueur doit être remise à l'apprenti à l'embauche.
- b) Les programmes reconnus de formation des apprentis sont ceux énumérés à l'« annexe sur la formation des apprentis » de la Loi sur l'apprentissage et la qualification professionnelle des métiers et professions.
- c) Les augmentations de salaire ne sont pas automatiques, mais liées au niveau de certificat d'aptitude délivré par la direction des apprentis et doivent entrer en vigueur au moment de la délivrance du certificat.
- d) Les taux des apprentis sont fondés sur un pourcentage des taux des compagnons, comme suit :

Programmes de formation de quatre ans

Année 1	65 %
Année 2	75 %
Année 3	85 %
Année 4	95 %

Programmes de formation de trois ans

Année 1	70 %
Année 2	80 %
Année 3	90 %

Programmes de formation de deux ans

Année 1	75 %
Année 2	90 %

Programmes de formation d'un an

Année 1	80 %
---------	------

- e) L'employeur verse son salaire à l'apprenti qui suit des cours de formation à un métier, conformément à sa politique concernant le soutien financier pendant les cours de formation à un métier.
- f) Sous réserve de la Loi sur la fonction publique et de ses règlements d'application ainsi que des limites salariales susmentionnées, les apprentis ont droit aux avantages sociaux et aux conditions d'emploi énoncés dans la convention collective en vigueur.
- g) Lorsqu'un apprenti échoue après deux tentatives à un cours de formation à un métier, une recommandation peut être faite au superviseur de l'apprentissage et de la qualification professionnelle des métiers et professions pour résilier le contrat d'apprentissage et il est alors possible de mettre fin à l'emploi de l'apprenti.

11. Les apprentis qui réussissent leur apprentissage auront la préférence lorsqu'il faudra pourvoir des postes vacants. Lorsqu'un apprenti, après avoir terminé son stage d'apprenti, est immédiatement embauché pour pourvoir un poste vacant, tout le temps passé comme apprenti est compté dans l'emploi continu auprès de l'employeur.

GROUPE 5

Travailleurs de la santé

1. Toutes les dispositions de la convention collective s'appliquent aux travailleurs de la santé employés dans les hôpitaux et les établissements de soins de santé ainsi qu'aux infirmiers pénitentiaires des centres correctionnels. Les dispositions relatives aux thérapeutes dentaires ne s'appliquent que conformément à l'article 21. Si une disposition propre au groupe 5 est incompatible avec une disposition de la convention collective, c'est cette première qui prévaut.

2. Définitions pour le groupe 5

- a) Les alinéas 2.01ff) et 2.01oo) de l'article 2 sont modifiés comme suit :

2.01ff) « **taux de rémunération** » :

- i) « **taux de rémunération annuel** » : montant indiqué à l'annexe B de la présente convention,
- ii) « **taux de rémunération horaire** » : taux de rémunération annuel divisé par deux-mille-cent-quatre-vingt-quatre (2 184) heures, deux-mille-quatre-vingts (2 080) heures ou mille-neuf-cent-cinquante (1 950) heures, selon la classification de l'employé,
- iii) « **taux de rémunération hebdomadaire ou à la quinzaine** » : taux de rémunération horaire multiplié par le nombre d'heures normales de travail sur une semaine ou deux.

oo) « **semaine** » Aux fins de la présente convention, période commençant à 0 h le samedi et se terminant à 24 h le vendredi pour l'Hôpital général Qikiqtani.

- b) « **infirmier diplômé** » Personne ayant obtenu un diplôme dans un programme reconnu qui a reçu un « certificat temporaire d'exemption » en vertu de la Loi sur la profession infirmière.
- c) « **infirmier autorisé** » Personne inscrite en application de la Loi sur la profession infirmière; comprend l'infirmier praticien.
- d) « **technicien en salle de stérilisation centrale** » Personne ayant réussi une formation reconnue de technicien en salle de stérilisation centrale.
- e) « **thérapeute dentaire** » Personne inscrite en application de la Loi sur les auxiliaires dentaires.
- f) « **sagefemme** » Personne inscrite en application de la Loi sur la profession de sage-femme.
- (g) « **infirmier psychiatrique autorisé** » Personne inscrite à titre d'infirmier psychiatrique dans une province ou un territoire du Canada où la profession d'infirmier psychiatrique est reconnue par la loi.
- (h) « **infirmier auxiliaire** » Personne inscrite à titre d'infirmier auxiliaire dans une province ou un territoire du Canada où la profession est reconnue par la loi.

3. Jours fériés payés

- a) Lorsqu'un jour férié payé coïncide avec le jour de repos de l'employé, il est reporté à un autre jour ouvrable choisi par l'employé et approuvé par l'employeur, ou si les besoins opérationnels ne le permettent pas, un jour de congé compensatoire est crédité à l'employé pour utilisation ultérieure.

- b) L'employé devant normalement travailler un jour férié payé est rémunéré aux taux des heures supplémentaires pour toutes les heures travaillées de 00 h 01 à 24 h cette journée-là.

4. **Congé discrétionnaire**

L'employé régulièrement censé travailler la plupart du temps en dehors de 8 h à 17 h, ou travaillant comme infirmier en santé communautaire ou technicien d'hôpital, habituellement tenu d'être en disponibilité au moins dix (10) jours par mois peut utiliser quatre (4) jours de congé spécial chaque année à sa discrétion, moyennant préavis suffisant à son superviseur.

5. **Pauses**

À l'exception des employés ayant une semaine de travail modifiée, les employés ont droit à deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes le plus près possible du milieu de l'avant-midi et de l'après-midi ou du milieu de la première partie de leur quart de travail et du milieu de la dernière partie de celui-ci. Cette pause doit commencer au moment déterminé par l'administrateur général ou le superviseur immédiat de l'employé.

6. **Horaires des quarts de travail**

- a) L'employeur convient qu'avant de modifier l'horaire des quarts de travail, il doit en discuter avec le syndicat si le changement touche la majorité des employés ayant cet horaire.
- b) Les horaires de quarts de travail sont affichés sur le lieu de travail au moins quinze (15) jours civils avant le début du nouvel horaire. Ils doivent indiquer les exigences de travail pour chaque employé pendant au moins vingt-huit (28) jours.
- c) Sauf accord mutuel entre l'employeur et l'employé, lorsque l'horaire de travail d'un employé est modifié sans préavis de cinq (5) jours civils, l'employé est rémunéré à tarif et demi (1½) les deux (2) premiers quarts complets travaillés selon le nouvel horaire. Les quarts subséquents de l'horaire révisé sont payés au taux normal de rémunération.
- d) L'employeur convient qu'il ne doit pas y avoir de fractionnement de quarts.
- e) Les employés ne sont pas tenus de travailler plus de sept (7) quarts consécutifs de huit (8) heures entre leurs jours de repos, l'objectif étant d'attribuer moins de quarts à un employé que le maximum permis.
- f) Les employés faisant des quarts de 12 heures doivent consulter le protocole d'accord sur l'horaire de ces quarts pour connaître les dispositions s'y rapportant.

Les arrangements prévus ci-dessus ne doivent pas empêcher les arrangements permanents concernant les quarts de soirée ou de nuit tels que convenus entre l'hôpital, les employés concernés et la section locale du syndicat.

7. **Indemnité de responsabilité**

Lorsqu'un employé est désigné responsable d'une aile, d'une unité, d'un centre de santé ou d'une division, peu importe le quart de travail, il assume des responsabilités plus grandes que ses responsabilités habituelles, donc il a droit à une indemnité horaire spéciale de 2 \$ l'heure pour ces responsabilités supplémentaires.

8. **Avis de cessation d'emploi**

Les infirmiers diplômés, infirmiers autorisés, infirmiers auxiliaires, techniciens en salle de stérilisation centrale, techniciens en radiologie, techniciens en pharmacie, inhalothérapeutes, ergothérapeutes ou physiothérapeutes souhaitant démissionner d'un hôpital ou d'un centre de santé communautaire doivent donner un préavis écrit de vingt-huit (28) jours civils, excluant les vacances payées.

9. **Inscription professionnelle des infirmiers**

Au moment de son inscription professionnelle, l'infirmier nouvellement diplômé est payé au taux de rémunération d'un infirmier autorisé rétroactivement à la date où il a passé son examen d'inscription.

10. **Exigences médicales et avantages**

Comme condition d'emploi à l'hôpital ou au centre de santé, tous les employés doivent subir un examen médical et recevoir tous les vaccins, inoculations et autres immunisations exigés par la Loi sur l'assurance-hospitalisation et l'administration des services de santé et des services sociaux **et ses règlements d'application**.

11. **Politique concernant les uniformes**

Les vêtements devant être portés par les employés pendant leur quart de travail à la demande de l'hôpital sont fournis et lavés gratuitement par l'hôpital. Il est entendu que ces vêtements demeurent la propriété de l'hôpital.

Les uniformes en coton fournis par l'hôpital à certaines catégories d'employés sont nettoyés par lui et demeurent sa propriété. De plus, ils ne peuvent être portés à l'extérieur du périmètre de l'hôpital.

Les uniformes et vêtements achetés par les employés ne sont pas nettoyés par l'hôpital. Toutefois, chaque employé tenu de porter un uniforme reçoit une allocation de vingt-cinq (25 \$) par mois pour les couts d'achat et de nettoyage des uniformes.

12. **Semaines de travail modifiées**

- a) L'employeur et le syndicat, pour rendre possible la semaine de travail comprimée, conviennent d'interpréter la convention collective de manière à tenir compte de l'effet de la journée de travail prolongée et de la semaine de travail comprimée qui en résulte.
- b) Les parties reconnaissent que l'objectif principal des semaines de travail modifiées (S.T.M) est de permettre aux employés qui en profitent d'avoir une semaine de travail comprimée sans augmentation de cout pour l'employeur.
- c) La mise en œuvre et l'application de la S.T.M. doivent être organisées d'un commun accord, sinon l'entente sur les heures de travail ou toute modification convenue entre les parties doit s'appliquer.
- d) L'employé faisant des journées prolongées dans le cadre de semaines de travail comprimées a droit aux jours fériés payés prévus à l'article 1 et est rémunéré à son taux de base des journées, soit 7,5 heures.

13. Heures de travail

- a) Sauf pour les employés visés par le protocole d'accord relatif aux quarts de travail de 12 heures, les heures normales de travail des employés à temps plein, à l'exclusion des périodes de repas, sont de mille-neuf-cent-cinquante (1 950) heures par année.
- b) Les heures normales sont réputées :
 - i) comprendre deux (2) pauses payées de quinze (15) minutes pendant chaque quart de 7,5 heures, commençant à peu près à mi-chemin entre le début du quart et la première pause-repas, puis à mi-chemin entre la pause-repas et la fin du quart, ou une pause payée de quinze (15) minutes pendant chaque quart partiel de quatre (4) heures, selon l'horaire prévu par l'employeur;
 - ii) exclure une pause-repas de trente (30) minutes qui est prévue par l'employeur si l'employé travaille 7,5 heures;
 - iii) si l'employé est rappelé au travail pendant sa pause-repas, il doit pouvoir reprendre le temps non pris plus tard au cours du quart.

14. Nourriture durant le quart de nuit

L'employeur s'engage à fournir de la nourriture aux employés qui font un quart de nuit de douze (12) heures. La pause-repas sera aussi près que possible du milieu du quart de travail. Au cours de cette pause-repas, les employés ne doivent pas quitter l'établissement sans l'accord de l'employeur.

15. Heures supplémentaires

- a) Les heures supplémentaires correspondent aux heures requises par l'employeur et travaillées par un employé en plus des douze (12) heures par jour dans le cas des quarts de douze (12) heures. Les heures supplémentaires effectuées immédiatement après ou avant le quart prévu à l'horaire sont rémunérées au tarif double. L'employeur désigne une personne pouvant autoriser les heures supplémentaires en toutes circonstances.
- b) Toutes les heures autorisées travaillées pendant les jours de repos prévus sont rémunérées comme des heures supplémentaires, conformément à l'article 23 portant sur les heures supplémentaires.

16. Congé annuel

- a) L'employé faisant des journées prolongées dans le cadre de semaines de travail comprimées a droit à un congé annuel équivalent à celui des employés travaillant 7,5 heures par jour. Au moment de la cessation d'emploi, les crédits de congé annuel sont payés sur la base de journées de 7,5 heures.
- b) Les congés acquis sont convertis en heures dues et doivent être utilisés selon le modèle de l'horaire de travail applicable.

17. Congé de maladie

- a) Les crédits de congés de maladie sont acquis au taux prévu à l'article 20 de la convention.
- b) Les crédits acquis sont convertis en heures dues et doivent être utilisés selon le modèle de l'horaire de travail applicable.

18. Préparation clinique spéciale

- a) Un infirmier autorisé embauché de façon permanente, pour une durée déterminée ou à temps partiel ayant suivi une spécialisation d'au moins six (6) mois approuvée par l'employeur et qui travaille dans le service spécialisé pour lequel il est qualifié reçoit 40 \$ de plus par mois s'il a utilisé ces connaissances spécialisées dans les quatre (4) années précédant son entrée en fonction.
- b) L'employé ne peut être admissible à plus d'un paiement dans les catégories prévues aux alinéas c), d) et e).
- c) Cours de l'Association canadienne des soins de santé et de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada
Un infirmier autorisé embauché de façon permanente, pour une durée déterminée ou à temps partiel qui a réussi le cours de l'Association canadienne des soins de santé ou de l'Association des infirmières et infirmiers du Canada sur l'administration d'une unité de soins et occupe un poste lui permettant d'utiliser les connaissances acquises dans ce cours reçoit 25 \$ de plus par mois.
- d) Formation universitaire
Un employé embauché de façon permanente, pour une durée déterminée ou à temps partiel ayant réussi un cours universitaire reconnu d'un an approuvé par l'administrateur général ou un cours de profession de sagefemme et qui occupe un poste lui permettant d'utiliser les connaissances acquises dans ce cours reçoit 75 \$ de plus par mois.
- e) Un employé embauché pour façon permanente, pour une durée déterminée ou à temps partiel qui a obtenu un baccalauréat ou un grade supérieur approuvé par l'administrateur général reçoit 125 \$ de plus par mois.

19. Indemnité pour expérience antérieure

Tous les professionnels de la santé (à l'exception du personnel de soutien administratif et du personnel d'entretien ménager) seront crédités d'un échelon salarial par période antérieure de deux (2) années **complètes** d'expérience dans leur domaine, sans toutefois dépasser six (6) échelons.

20. Allocation annuelle spéciale

- a) L'allocation annuelle spéciale pour les infirmiers donnant des soins dans les centres de santé où il n'y a qu'un infirmier est de 19 500 \$.
- b) L'allocation annuelle spéciale pour les infirmiers donnant des soins dans les centres de santé où il n'y a que deux infirmiers est de 16 350 \$. Cette allocation passe au taux prévu à l'alinéa a) pour les périodes temporaires de plus de sept (7) jours civils pendant lesquelles ces centres fonctionnent avec un seul infirmier en raison d'une pénurie de personnel.
- c) L'allocation annuelle spéciale pour les infirmiers donnant des soins dans les centres de santé où il n'y a que trois infirmiers est de 14 250 \$. Cette allocation passe aux taux prévus aux alinéas a) et b) pour les périodes temporaires de plus de sept (7) jours civils pendant lesquelles ces centres fonctionnent avec seulement un ou deux infirmiers en raison d'une pénurie de personnel.
- d) L'allocation annuelle spéciale pour les infirmiers donnant des soins dans les centres de santé où il n'y a que quatre infirmiers est de 11 625 \$. Cette allocation passe aux taux prévus aux alinéas a), b) et c) pour les périodes temporaires de plus de sept (7) jours civils pendant lesquelles ces centres fonctionnent avec seulement un, deux ou trois infirmiers en raison d'une pénurie de personnel.

- e) Les infirmiers travaillant dans les centres de santé où il y a au moins cinq (5) infirmières ont droit à l'allocation prévue aux alinéas a), b), c) et d) pour les périodes temporaires de plus de sept (7) jours pendant lesquelles ces centres fonctionnent avec seulement un, deux, trois ou quatre infirmiers en raison d'une pénurie de personnel.
21. Les thérapeutes dentaires travaillent habituellement pendant l'année scolaire et ont droit aux mêmes avantages que les employés du groupe 6.

GROUPE 6

Employés qui travaillent pendant l'année scolaire

1. On entend par « employés qui travaillent pendant l'année scolaire » les assistants de classe, les conseillers scolaires communautaires, les thérapeutes dentaires, les bibliotechniciens et tous les autres employés que l'employeur peut, en consultation et avec l'accord du syndicat, désigner comme employés travaillant pendant l'année scolaire.
2. L'employeur peut fixer des heures de travail pour les employés dont l'année de travail est déterminée par le calendrier scolaire. L'horaire annuel des employés qui travaillent pendant l'année scolaire suit le calendrier scolaire des enseignants, mais ne peut avoir plus de 195 jours.
3. Les employés qui travaillent pendant l'année scolaire n'ont pas à se présenter au travail pendant les congés de Noël ou de Pâques et les vacances estivales inscrites au calendrier scolaire.
4. Les employés qui travaillent pendant l'année scolaire n'accumulent pas de crédits de congé annuel et ne peuvent prendre de congés annuels en application de l'article 18 de la présente convention.
5. Les assistants de classe souhaitant mettre fin à leur emploi pendant les vacances d'été doivent informer l'employeur de leur intention au moins deux (2) semaines avant le dernier jour de l'année scolaire.
6. Lorsqu'un assistant de classe est tenu de diriger une classe sans qu'il y ait d'enseignant présent, il est rémunéré à un taux se situant deux (2) échelons au-dessus de son échelon normal.
7. **L'employeur prépare un calendrier de perfectionnement professionnel et de formation pour les assistants de classe.**
8. Les employés qui travaillent pendant l'année scolaire sont payés au niveau de rémunération annuel approprié à leur poste échelonné sur une douze (12) mois, conformément à l'article 24.
9. Lorsqu'un employé décède ou met fin à son emploi en cours d'année scolaire, lui ou sa succession a le droit de recevoir la portion du salaire pour les vacances d'été auquel il a droit en proportion du nombre de journées travaillées durant l'année scolaire.

GROUPE 7

Sténographes judiciaires

1. Sauf disposition contraire aux présentes, les articles 22 et 23 ne s'appliquent pas aux sténographes judiciaires.
2. Les sténographes judiciaires n'ont pas à être présents pendant les heures normales de travail de la fonction publique, mais doivent l'être lorsque des services de sténographie sont requis. Si aucune audience n'est prévue et qu'un sténographe souhaite s'absenter de son lieu de travail pendant cette période, il doit obtenir la permission du sténographe en chef. Ce dernier doit préparer un horaire de travail hebdomadaire devant être affiché au moins six (6) jours ouvrables à l'avance. Cet horaire doit prévoir toutes les tâches normales.
3. Le temps de déplacement en dehors des heures normales de travail ou le samedi et le dimanche doit être payé au tarif des heures supplémentaires, conformément à l'article 23.
4. L'employeur doit fournir les machines à dicter de bureau et les appareils de transcription, les machines à écrire, les rubans et l'encre, les cassettes pour les machines à dicter ainsi que les articles de papèterie ordinaire excluant toutefois ceux nécessaires à certaines fonctions précises de sténographie. Le reste du matériel appartenant au sténographe doit être entretenu ou réparé aux frais de l'employeur.

GROUPE 8

Travailleurs des services sociaux

1. **La totalité de la convention collective s'applique aux travailleurs des services sociaux communautaires, aux travailleurs des services aux adultes, aux coordonnateurs des services de placement en famille d'accueil et aux superviseurs des services à l'enfance et à la famille. Si une disposition propre au groupe 8 est incompatible avec une disposition de la convention collective, cette première prévaut.**

2. **Congé discrétionnaire**

L'employé normalement tenu d'être en disponibilité au moins dix (10) jours par mois peut utiliser quatre (4) jours de ses crédits de congé spécial chaque année, à sa discrétion, moyennant un préavis suffisant à son superviseur.

3. **Avis de cessation d'emploi**

L'employé qui remet sa démission doit donner un préavis écrit de vingt-huit (28) jours civils, excluant les vacances payées.

4. **Indemnité pour expérience antérieure**

Tous les employés seront crédités d'un échelon salarial par période antérieure de deux (2) ans d'expérience dans leur domaine, sans toutefois dépasser six (6) échelons.

ANNEXE B

GRILLES SALARIALES

Annexe B – Grilles salariales. Voici les modifications à apporter :

- **Augmentation de 0 % à compter du 1^{er} octobre 2018**
- **Augmentation de 1,0 % à compter du 1^{er} octobre 2019**
- **Augmentation de 1,5 % à compter du 1^{er} octobre 2020**
- **Augmentation de 1,5 % à compter du 1^{er} octobre 2021**
- **Augmentation de 1,5 % à compter du 1^{er} octobre 2022**
- **Augmentation de 3,5 % à compter du 1^{er} octobre 2023**

Paiement rétroactif pour toutes les heures travaillées par les employés en poste pendant la durée de la convention collective.

Paiement forfaitaire de 3 500 \$ (calculé au prorata pour les employés à temps partiel) à chaque employé permanent, une durée déterminée ou à titre occasionnel faisant partie de l'effectif à la date de ratification de la convention collective, dans les 30 jours suivant la ratification celle-ci par le GN et le SEN.

Paiement forfaitaire supplémentaire de 1 500 \$ (calculé au prorata pour les employés à temps partiel) à chaque employé permanent, embauché pour une durée déterminée ou à titre occasionnel faisant partie de l'effectif à la date de ratification de la convention collective dans les collectivités où les taux de l'Indemnité de vie dans le Nord sont gelés, dans les 30 jours suivant la ratification de la convention collective par le GN et le SEN.

Ces paiements s'ajoutent à toute autre somme forfaitaire à laquelle un employé peut avoir droit.

Les taux de rémunération indiqués aux annexes B2 à B4, B6 à B8, B10 à B12, B14 à B16, **B18 à B20 et B22 à B24** correspondent aux taux de rémunération annuels obtenus d'après le nombre hebdomadaire d'heures normales de travail.

ANNEXE B1

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2018

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION EN VIGUEUR LE 1 ^{er} octobre 2018 AUGMENTATION DE 0 %									
Échelle salariale	Points		Taux horaire – 1 ^{er} octobre 2018						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	23,47 \$	26,07 \$	26,74 \$	27,42 \$	28,12 \$	28,84 \$	29,58 \$
2	102	112	24,31 \$	26,91 \$	27,60 \$	28,31 \$	29,04 \$	29,79 \$	30,55 \$
3	113	124	25,29 \$	27,89 \$	28,61 \$	29,34 \$	30,09 \$	30,86 \$	31,65 \$
4	125	137	26,18 \$	28,78 \$	29,51 \$	30,27 \$	31,05 \$	31,85 \$	32,67 \$
5	138	151	27,17 \$	29,77 \$	30,54 \$	31,32 \$	32,12 \$	32,94 \$	33,78 \$
6	152	166	28,08 \$	30,68 \$	31,47 \$	32,28 \$	33,11 \$	33,96 \$	34,83 \$
7	167	183	29,08 \$	31,68 \$	32,50 \$	33,33 \$	34,18 \$	35,06 \$	35,95 \$
8	184	201	30,12 \$	32,72 \$	33,56 \$	34,42 \$	35,30 \$	36,21 \$	37,14 \$
9	202	221	31,16 \$	33,76 \$	34,62 \$	35,51 \$	36,42 \$	37,35 \$	38,31 \$
10	222	243	32,23 \$	34,83 \$	35,72 \$	36,64 \$	37,58 \$	38,54 \$	39,53 \$
11	244	267	33,34 \$	35,94 \$	36,86 \$	37,80 \$	38,77 \$	39,76 \$	40,78 \$
12	268	293	37,79 \$	40,39 \$	41,43 \$	42,49 \$	43,58 \$	44,70 \$	45,85 \$
13	294	322	39,38 \$	41,98 \$	43,06 \$	44,16 \$	45,29 \$	46,45 \$	47,65 \$
14	323	354	41,10 \$	43,70 \$	44,82 \$	45,97 \$	47,15 \$	48,36 \$	49,60 \$
15	355	389	42,84 \$	45,44 \$	46,60 \$	47,79 \$	49,02 \$	50,28 \$	51,57 \$
16	390	427	44,68 \$	47,28 \$	48,49 \$	49,73 \$	51,01 \$	52,32 \$	53,66 \$
17	428	469	46,57 \$	49,17 \$	50,43 \$	51,72 \$	53,05 \$	54,41 \$	55,80 \$
18	470	515	48,55 \$	51,15 \$	52,46 \$	53,80 \$	55,17 \$	56,58 \$	58,03 \$
19	516	565	50,56 \$	53,16 \$	54,52 \$	55,92 \$	57,35 \$	58,83 \$	60,33 \$
20	566	620	52,64 \$	55,24 \$	56,66 \$	58,11 \$	59,60 \$	61,13 \$	62,70 \$
21	621	680	54,85 \$	57,45 \$	58,92 \$	60,43 \$	61,98 \$	63,57 \$	65,20 \$
22	681	746	57,12 \$	59,72 \$	61,25 \$	62,82 \$	64,43 \$	66,08 \$	67,77 \$
23	747	818	59,47 \$	62,07 \$	63,66 \$	65,29 \$	66,96 \$	68,68 \$	70,44 \$
24	819	897	61,90 \$	64,50 \$	66,15 \$	67,85 \$	69,59 \$	71,37 \$	73,20 \$
25	898	983	64,44 \$	67,04 \$	68,76 \$	70,52 \$	72,33 \$	74,18 \$	76,08 \$

ANNEXE B2

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 37,5 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2018

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 37,5 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2018 AUGMENTATION DE 0 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2018 1 950 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	45 767 \$	50 837 \$	52 143 \$	53 469 \$	54 834 \$	56 238 \$	57 681 \$
2	102	112	47 405 \$	52 475 \$	53 820 \$	55 205 \$	56 628 \$	58 091 \$	59 573 \$
3	113	124	49 316 \$	54 386 \$	55 790 \$	57 213 \$	58 676 \$	60 177 \$	61 718 \$
4	125	137	51 051 \$	56 121 \$	57 545 \$	59 027 \$	60 548 \$	62 108 \$	63 707 \$
5	138	151	52 982 \$	58 052 \$	59 553 \$	61 074 \$	62 634 \$	64 233 \$	65 871 \$
6	152	166	54 756 \$	59 826 \$	61 367 \$	62 946 \$	64 565 \$	66 222 \$	67 919 \$
7	167	183	56 706 \$	61 776 \$	63 375 \$	64 994 \$	66 651 \$	68 367 \$	70 103 \$
8	184	201	58 734 \$	63 804 \$	65 442 \$	67 119 \$	68 835 \$	70 610 \$	72 423 \$
9	202	221	60 762 \$	65 832 \$	67 509 \$	69 245 \$	71 019 \$	72 833 \$	74 705 \$
10	222	243	62 849 \$	67 919 \$	69 654 \$	71 448 \$	73 281 \$	75 153 \$	77 084 \$
11	244	267	65 013 \$	70 083 \$	71 877 \$	73 710 \$	75 602 \$	77 532 \$	79 521 \$
12	268	293	73 691 \$	78 761 \$	80 789 \$	82 856 \$	84 981 \$	87 165 \$	89 408 \$
13	294	322	76 791 \$	81 861 \$	83 967 \$	86 112 \$	88 316 \$	90 578 \$	92 918 \$
14	323	354	80 145 \$	85 215 \$	87 399 \$	89 642 \$	91 943 \$	94 302 \$	96 720 \$
15	355	389	83 538 \$	88 608 \$	90 870 \$	93 191 \$	95 589 \$	98 046 \$	100 562 \$
16	390	427	87 126 \$	92 196 \$	94 556 \$	96 974 \$	99 470 \$	102 024 \$	104 637 \$
17	428	469	90 812 \$	95 882 \$	98 339 \$	100 854 \$	103 448 \$	106 100 \$	108 810 \$
18	470	515	94 673 \$	99 743 \$	102 297 \$	104 910 \$	107 582 \$	110 331 \$	113 159 \$
19	516	565	98 592 \$	103 662 \$	106 314 \$	109 044 \$	111 833 \$	114 719 \$	117 644 \$
20	566	620	102 648 \$	107 718 \$	110 487 \$	113 315 \$	116 220 \$	119 204 \$	122 265 \$
21	621	680	106 958 \$	112 028 \$	114 894 \$	117 839 \$	120 861 \$	123 962 \$	127 140 \$
22	681	746	111 384 \$	116 454 \$	119 438 \$	122 499 \$	125 639 \$	128 856 \$	132 152 \$
23	747	818	115 967 \$	121 037 \$	124 137 \$	127 316 \$	130 572 \$	133 926 \$	137 358 \$
24	819	897	120 705 \$	125 775 \$	128 993 \$	132 308 \$	135 701 \$	139 172 \$	142 740 \$
25	898	983	125 658 \$	130 728 \$	134 082 \$	137 514 \$	141 044 \$	144 651 \$	148 356 \$

ANNEXE B3

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 40 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2018

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 40 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2018 AUGMENTATION DE 0 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2018 2 080 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	48 818 \$	54 226 \$	55 619 \$	57 034 \$	58 490 \$	59 987 \$	61 526 \$
2	102	112	50 565 \$	55 973 \$	57 408 \$	58 885 \$	60 403 \$	61 963 \$	63 544 \$
3	113	124	52 603 \$	58 011 \$	59 509 \$	61 027 \$	62 587 \$	64 189 \$	65 832 \$
4	125	137	54 454 \$	59 862 \$	61 381 \$	62 962 \$	64 584 \$	66 248 \$	67 954 \$
5	138	151	56 514 \$	61 922 \$	63 523 \$	65 146 \$	66 810 \$	68 515 \$	70 262 \$
6	152	166	58 406 \$	63 814 \$	65 458 \$	67 142 \$	68 869 \$	70 637 \$	72 446 \$
7	167	183	60 486 \$	65 894 \$	67 600 \$	69 326 \$	71 094 \$	72 925 \$	74 776 \$
8	184	201	62 650 \$	68 058 \$	69 805 \$	71 594 \$	73 424 \$	75 317 \$	77 251 \$
9	202	221	64 813 \$	70 221 \$	72 010 \$	73 861 \$	75 754 \$	77 688 \$	79 685 \$
10	222	243	67 038 \$	72 446 \$	74 298 \$	76 211 \$	78 166 \$	80 163 \$	82 222 \$
11	244	267	69 347 \$	74 755 \$	76 669 \$	78 624 \$	80 642 \$	82 701 \$	84 822 \$
12	268	293	78 603 \$	84 011 \$	86 174 \$	88 379 \$	90 646 \$	92 976 \$	95 368 \$
13	294	322	81 910 \$	87 318 \$	89 565 \$	91 853 \$	94 203 \$	96 616 \$	99 112 \$
14	323	354	85 488 \$	90 896 \$	93 226 \$	95 618 \$	98 072 \$	100 589 \$	103 168 \$
15	355	389	89 107 \$	94 515 \$	96 928 \$	99 403 \$	101 962 \$	104 582 \$	107 266 \$
16	390	427	92 934 \$	98 342 \$	100 859 \$	103 438 \$	106 101 \$	108 826 \$	111 613 \$
17	428	469	96 866 \$	102 274 \$	104 894 \$	107 578 \$	110 344 \$	113 173 \$	116 064 \$
18	470	515	100 984 \$	106 392 \$	109 117 \$	111 904 \$	114 754 \$	117 686 \$	120 702 \$
19	516	565	105 165 \$	110 573 \$	113 402 \$	116 314 \$	119 288 \$	122 366 \$	125 486 \$
20	566	620	109 491 \$	114 899 \$	117 853 \$	120 869 \$	123 968 \$	127 150 \$	130 416 \$
21	621	680	114 088 \$	119 496 \$	122 554 \$	125 694 \$	128 918 \$	132 226 \$	135 616 \$
22	681	746	118 810 \$	124 218 \$	127 400 \$	130 666 \$	134 014 \$	137 446 \$	140 962 \$
23	747	818	123 698 \$	129 106 \$	132 413 \$	135 803 \$	139 277 \$	142 854 \$	146 515 \$
24	819	897	128 752 \$	134 160 \$	137 592 \$	141 128 \$	144 747 \$	148 450 \$	152 256 \$
25	898	983	134 035 \$	139 443 \$	143 021 \$	146 682 \$	150 446 \$	154 294 \$	158 246 \$

ANNEXE B4

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 42 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2018

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 42 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2018 AUGMENTATION DE 0 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2018 2 184 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	51 258 \$	56 937 \$	58 400 \$	59 885 \$	61 414 \$	62 987 \$	64 603 \$
2	102	112	53 093 \$	58 771 \$	60 278 \$	61 829 \$	63 423 \$	65 061 \$	66 721 \$
3	113	124	55 233 \$	60 912 \$	62 484 \$	64 079 \$	65 717 \$	67 398 \$	69 124 \$
4	125	137	57 177 \$	62 856 \$	64 450 \$	66 110 \$	67 813 \$	69 560 \$	71 351 \$
5	138	151	59 339 \$	65 018 \$	66 699 \$	68 403 \$	70 150 \$	71 941 \$	73 776 \$
6	152	166	61 327 \$	67 005 \$	68 730 \$	70 500 \$	72 312 \$	74 169 \$	76 069 \$
7	167	183	63 511 \$	69 189 \$	70 980 \$	72 793 \$	74 649 \$	76 571 \$	78 515 \$
8	184	201	65 782 \$	71 460 \$	73 295 \$	75 173 \$	77 095 \$	79 083 \$	81 114 \$
9	202	221	68 053 \$	73 732 \$	75 610 \$	77 554 \$	79 541 \$	81 572 \$	83 669 \$
10	222	243	70 390 \$	76 069 \$	78 012 \$	80 022 \$	82 075 \$	84 171 \$	86 334 \$
11	244	267	72 815 \$	78 493 \$	80 502 \$	82 555 \$	84 674 \$	86 836 \$	89 064 \$
12	268	293	82 533 \$	88 212 \$	90 483 \$	92 798 \$	95 179 \$	97 625 \$	100 136 \$
13	294	322	86 006 \$	91 684 \$	94 043 \$	96 445 \$	98 913 \$	101 447 \$	104 068 \$
14	323	354	89 762 \$	95 441 \$	97 887 \$	100 398 \$	102 976 \$	105 618 \$	108 326 \$
15	355	389	93 563 \$	99 241 \$	101 774 \$	104 373 \$	107 060 \$	109 812 \$	112 629 \$
16	390	427	97 581 \$	103 260 \$	105 902 \$	108 610 \$	111 406 \$	114 267 \$	117 193 \$
17	428	469	101 709 \$	107 387 \$	110 139 \$	112 956 \$	115 861 \$	118 831 \$	121 867 \$
18	470	515	106 033 \$	111 712 \$	114 573 \$	117 499 \$	120 491 \$	123 571 \$	126 738 \$
19	516	565	110 423 \$	116 101 \$	119 072 \$	122 129 \$	125 252 \$	128 485 \$	131 761 \$
20	566	620	114 966 \$	120 644 \$	123 745 \$	126 912 \$	130 166 \$	133 508 \$	136 937 \$
21	621	680	119 792 \$	125 471 \$	128 681 \$	131 979 \$	135 364 \$	138 837 \$	142 397 \$
22	681	746	124 750 \$	130 428 \$	133 770 \$	137 199 \$	140 715 \$	144 319 \$	148 010 \$
23	747	818	129 882 \$	135 561 \$	139 033 \$	142 593 \$	146 241 \$	149 997 \$	153 841 \$
24	819	897	135 190 \$	140 868 \$	144 472 \$	148 184 \$	151 985 \$	155 872 \$	159 869 \$
25	898	983	140 737 \$	146 415 \$	150 172 \$	154 016 \$	157 969 \$	162 009 \$	166 159 \$

ANNEXE B5

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2019

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION EN VIGUEUR LE 1 ^{er} octobre 2019 AUGMENTATION DE 1,0 %									
Échelle salariale	Points		Taux horaire – 1 ^{er} octobre 2019						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	23,70 \$	26,33 \$	27,01 \$	27,69 \$	28,40 \$	29,13 \$	29,88 \$
2	102	112	24,55 \$	27,18 \$	27,88 \$	28,59 \$	29,33 \$	30,09 \$	30,86 \$
3	113	124	25,54 \$	28,17 \$	28,90 \$	29,63 \$	30,39 \$	31,17 \$	31,97 \$
4	125	137	26,44 \$	29,07 \$	29,81 \$	30,57 \$	31,36 \$	32,17 \$	33,00 \$
5	138	151	27,44 \$	30,07 \$	30,85 \$	31,63 \$	32,44 \$	33,27 \$	34,12 \$
6	152	166	28,36 \$	30,99 \$	31,78 \$	32,60 \$	33,44 \$	34,30 \$	35,18 \$
7	167	183	29,37 \$	32,00 \$	32,83 \$	33,66 \$	34,52 \$	35,41 \$	36,31 \$
8	184	201	30,42 \$	33,05 \$	33,90 \$	34,76 \$	35,65 \$	36,57 \$	37,51 \$
9	202	221	31,47 \$	34,10 \$	34,97 \$	35,87 \$	36,78 \$	37,72 \$	38,69 \$
10	222	243	32,55 \$	35,18 \$	36,08 \$	37,01 \$	37,96 \$	38,93 \$	39,93 \$
11	244	267	33,67 \$	36,30 \$	37,23 \$	38,18 \$	39,16 \$	40,16 \$	41,19 \$
12	268	293	38,17 \$	40,79 \$	41,84 \$	42,91 \$	44,02 \$	45,15 \$	46,31 \$
13	294	322	39,77 \$	42,40 \$	43,49 \$	44,60 \$	45,74 \$	46,91 \$	48,13 \$
14	323	354	41,51 \$	44,14 \$	45,27 \$	46,43 \$	47,62 \$	48,84 \$	50,10 \$
15	355	389	43,27 \$	45,89 \$	47,07 \$	48,27 \$	49,51 \$	50,78 \$	52,09 \$
16	390	427	45,13 \$	47,75 \$	48,97 \$	50,23 \$	51,52 \$	52,84 \$	54,20 \$
17	428	469	47,04 \$	49,66 \$	50,93 \$	52,24 \$	53,58 \$	54,95 \$	56,36 \$
18	470	515	49,04 \$	51,66 \$	52,98 \$	54,34 \$	55,72 \$	57,15 \$	58,61 \$
19	516	565	51,07 \$	53,69 \$	55,07 \$	56,48 \$	57,92 \$	59,42 \$	60,93 \$
20	566	620	53,17 \$	55,79 \$	57,23 \$	58,69 \$	60,20 \$	61,74 \$	63,33 \$
21	621	680	55,40 \$	58,02 \$	59,51 \$	61,03 \$	62,60 \$	64,21 \$	65,85 \$
22	681	746	57,69 \$	60,32 \$	61,86 \$	63,45 \$	65,07 \$	66,74 \$	68,45 \$
23	747	818	60,06 \$	62,69 \$	64,30 \$	65,94 \$	67,63 \$	69,37 \$	71,14 \$
24	819	897	62,52 \$	65,15 \$	66,81 \$	68,53 \$	70,29 \$	72,08 \$	73,93 \$
25	898	983	65,08 \$	67,71 \$	69,45 \$	71,23 \$	73,05 \$	74,92 \$	76,84 \$

ANNEXE B6

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 37,5 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2019

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 37,5 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2019 AUGMENTATION DE 1,0 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2019 1 950 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	46 225 \$	51 345 \$	52 664 \$	54 004 \$	55 382 \$	56 800 \$	58 258 \$
2	102	112	47 879 \$	53 000 \$	54 358 \$	55 757 \$	57 194 \$	58 672 \$	60 169 \$
3	113	124	49 809 \$	54 930 \$	56 348 \$	57 785 \$	59 263 \$	60 779 \$	62 335 \$
4	125	137	51 562 \$	56 682 \$	58 120 \$	59 617 \$	61 153 \$	62 729 \$	64 344 \$
5	138	151	53 512 \$	58 633 \$	60 149 \$	61 685 \$	63 260 \$	64 875 \$	66 530 \$
6	152	166	55 304 \$	60 424 \$	61 981 \$	63 575 \$	65 211 \$	66 884 \$	68 598 \$
7	167	183	57 273 \$	62 394 \$	64 009 \$	65 644 \$	67 318 \$	69 051 \$	70 804 \$
8	184	201	59 321 \$	64 442 \$	66 096 \$	67 790 \$	69 523 \$	71 316 \$	73 147 \$
9	202	221	61 370 \$	66 490 \$	68 184 \$	69 937 \$	71 729 \$	73 561 \$	75 452 \$
10	222	243	63 477 \$	68 598 \$	70 351 \$	72 162 \$	74 014 \$	75 905 \$	77 855 \$
11	244	267	65 663 \$	70 784 \$	72 596 \$	74 447 \$	76 358 \$	78 307 \$	80 316 \$
12	268	293	74 428 \$	79 549 \$	81 597 \$	83 685 \$	85 831 \$	88 037 \$	90 302 \$
13	294	322	77 559 \$	82 680 \$	84 807 \$	86 973 \$	89 199 \$	91 484 \$	93 847 \$
14	323	354	80 946 \$	86 067 \$	88 273 \$	90 538 \$	92 862 \$	95 245 \$	97 687 \$
15	355	389	84 373 \$	89 494 \$	91 779 \$	94 123 \$	96 545 \$	99 026 \$	101 568 \$
16	390	427	87 997 \$	93 118 \$	95 502 \$	97 944 \$	100 465 \$	103 044 \$	105 683 \$
17	428	469	91 720 \$	96 841 \$	99 322 \$	101 863 \$	104 482 \$	107 161 \$	109 898 \$
18	470	515	95 620 \$	100 740 \$	103 320 \$	105 959 \$	108 658 \$	111 434 \$	114 291 \$
19	516	565	99 578 \$	104 699 \$	107 377 \$	110 134 \$	112 951 \$	115 866 \$	118 820 \$
20	566	620	103 674 \$	108 795 \$	111 592 \$	114 448 \$	117 382 \$	120 396 \$	123 488 \$
21	621	680	108 028 \$	113 148 \$	116 043 \$	119 017 \$	122 070 \$	125 202 \$	128 411 \$
22	681	746	112 498 \$	117 619 \$	120 632 \$	123 724 \$	126 895 \$	130 145 \$	133 474 \$
23	747	818	117 127 \$	122 247 \$	125 378 \$	128 589 \$	131 878 \$	135 265 \$	138 732 \$
24	819	897	121 912 \$	127 033 \$	130 283 \$	133 631 \$	137 058 \$	140 564 \$	144 167 \$
25	898	983	126 915 \$	132 035 \$	135 423 \$	138 889 \$	142 454 \$	146 098 \$	149 840 \$

ANNEXE B7

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 40 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2019

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 40 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2019 AUGMENTATION DE 1,0 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2019 2 080 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	49 306 \$	54 768 \$	56 175 \$	57 604 \$	59 075 \$	60 587 \$	62 141 \$
2	102	112	51 071 \$	56 533 \$	57 982 \$	59 474 \$	61 007 \$	62 583 \$	64 179 \$
3	113	124	53 129 \$	58 591 \$	60 104 \$	61 637 \$	63 213 \$	64 831 \$	66 490 \$
4	125	137	54 999 \$	60 461 \$	61 995 \$	63 592 \$	65 230 \$	66 910 \$	68 634 \$
5	138	151	57 079 \$	62 541 \$	64 158 \$	65 797 \$	67 478 \$	69 200 \$	70 965 \$
6	152	166	58 990 \$	64 452 \$	66 113 \$	67 813 \$	69 558 \$	71 343 \$	73 170 \$
7	167	183	61 091 \$	66 553 \$	68 276 \$	70 019 \$	71 805 \$	73 654 \$	75 524 \$
8	184	201	63 277 \$	68 739 \$	70 503 \$	72 310 \$	74 158 \$	76 070 \$	78 024 \$
9	202	221	65 461 \$	70 923 \$	72 730 \$	74 600 \$	76 512 \$	78 465 \$	80 482 \$
10	222	243	67 708 \$	73 170 \$	75 041 \$	76 973 \$	78 948 \$	80 965 \$	83 044 \$
11	244	267	70 040 \$	75 503 \$	77 436 \$	79 410 \$	81 448 \$	83 528 \$	85 670 \$
12	268	293	79 389 \$	84 851 \$	87 036 \$	89 263 \$	91 552 \$	93 906 \$	96 322 \$
13	294	322	82 729 \$	88 191 \$	90 461 \$	92 772 \$	95 145 \$	97 582 \$	100 103 \$
14	323	354	86 343 \$	91 805 \$	94 158 \$	96 574 \$	99 053 \$	101 595 \$	104 200 \$
15	355	389	89 998 \$	95 460 \$	97 897 \$	100 397 \$	102 982 \$	105 628 \$	108 339 \$
16	390	427	93 863 \$	99 325 \$	101 868 \$	104 472 \$	107 162 \$	109 914 \$	112 729 \$
17	428	469	97 835 \$	103 297 \$	105 943 \$	108 654 \$	111 447 \$	114 305 \$	117 225 \$
18	470	515	101 994 \$	107 456 \$	110 208 \$	113 023 \$	115 902 \$	118 863 \$	121 909 \$
19	516	565	106 217 \$	111 679 \$	114 536 \$	117 477 \$	120 481 \$	123 590 \$	126 741 \$
20	566	620	110 586 \$	116 048 \$	119 032 \$	122 078 \$	125 208 \$	128 422 \$	131 720 \$
21	621	680	115 229 \$	120 691 \$	123 780 \$	126 951 \$	130 207 \$	133 548 \$	136 972 \$
22	681	746	119 998 \$	125 460 \$	128 674 \$	131 973 \$	135 354 \$	138 820 \$	142 372 \$
23	747	818	124 935 \$	130 397 \$	133 737 \$	137 161 \$	140 670 \$	144 283 \$	147 980 \$
24	819	897	130 040 \$	135 502 \$	138 968 \$	142 539 \$	146 194 \$	149 935 \$	153 779 \$
25	898	983	135 375 \$	140 837 \$	144 451 \$	148 149 \$	151 950 \$	155 837 \$	159 828 \$

ANNEXE B8

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 42 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2019

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 42 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2019 AUGMENTATION DE 1,0 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2019 2 184 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	51 771 \$	57 506 \$	58 984 \$	60 484 \$	62 028 \$	63 617 \$	65 249 \$
2	102	112	53 624 \$	59 359 \$	60 881 \$	62 447 \$	64 057 \$	65 712 \$	67 388 \$
3	113	124	55 785 \$	61 521 \$	63 109 \$	64 720 \$	66 374 \$	68 072 \$	69 815 \$
4	125	137	57 749 \$	63 485 \$	65 095 \$	66 771 \$	68 491 \$	70 256 \$	72 065 \$
5	138	151	59 932 \$	65 668 \$	67 366 \$	69 087 \$	70 852 \$	72 660 \$	74 514 \$
6	152	166	61 940 \$	67 675 \$	69 417 \$	71 205 \$	73 035 \$	74 911 \$	76 830 \$
7	167	183	64 146 \$	69 881 \$	71 690 \$	73 521 \$	75 395 \$	77 337 \$	79 300 \$
8	184	201	66 440 \$	72 175 \$	74 028 \$	75 925 \$	77 866 \$	79 874 \$	81 925 \$
9	202	221	68 734 \$	74 469 \$	76 366 \$	78 330 \$	80 336 \$	82 388 \$	84 506 \$
10	222	243	71 094 \$	76 830 \$	78 792 \$	80 822 \$	82 896 \$	85 013 \$	87 197 \$
11	244	267	73 543 \$	79 278 \$	81 307 \$	83 381 \$	85 521 \$	87 704 \$	89 955 \$
12	268	293	83 358 \$	89 094 \$	91 388 \$	93 726 \$	96 131 \$	98 601 \$	101 137 \$
13	294	322	86 866 \$	92 601 \$	94 983 \$	97 409 \$	99 902 \$	102 461 \$	105 109 \$
14	323	354	90 660 \$	96 395 \$	98 866 \$	101 402 \$	104 006 \$	106 674 \$	109 409 \$
15	355	389	94 499 \$	100 233 \$	102 792 \$	105 417 \$	108 131 \$	110 910 \$	113 755 \$
16	390	427	98 557 \$	104 293 \$	106 961 \$	109 696 \$	112 520 \$	115 410 \$	118 365 \$
17	428	469	102 726 \$	108 461 \$	111 240 \$	114 086 \$	117 020 \$	120 019 \$	123 086 \$
18	470	515	107 093 \$	112 829 \$	115 719 \$	118 674 \$	121 696 \$	124 807 \$	128 005 \$
19	516	565	111 527 \$	117 262 \$	120 263 \$	123 350 \$	126 505 \$	129 770 \$	133 079 \$
20	566	620	116 116 \$	121 850 \$	124 982 \$	128 181 \$	131 468 \$	134 843 \$	138 306 \$
21	621	680	120 990 \$	126 726 \$	129 968 \$	133 299 \$	136 718 \$	140 225 \$	143 821 \$
22	681	746	125 998 \$	131 732 \$	135 108 \$	138 571 \$	142 122 \$	145 762 \$	149 490 \$
23	747	818	131 181 \$	136 917 \$	140 423 \$	144 019 \$	147 703 \$	151 497 \$	155 379 \$
24	819	897	136 542 \$	142 277 \$	145 917 \$	149 666 \$	153 505 \$	157 431 \$	161 468 \$
25	898	983	142 144 \$	147 879 \$	151 674 \$	155 556 \$	159 549 \$	163 629 \$	167 821 \$

ANNEXE B9

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2020

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION EN VIGUEUR LE 1 ^{er} octobre 2020 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Taux horaire – 1 ^{er} octobre 2020						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	24,06 \$	26,72 \$	27,42 \$	28,11 \$	28,83 \$	29,57 \$	30,33 \$
2	102	112	24,92 \$	27,59 \$	28,30 \$	29,02 \$	29,77 \$	30,54 \$	31,32 \$
3	113	124	25,92 \$	28,59 \$	29,33 \$	30,07 \$	30,85 \$	31,64 \$	32,45 \$
4	125	137	26,84 \$	29,51 \$	30,26 \$	31,03 \$	31,83 \$	32,65 \$	33,50 \$
5	138	151	27,85 \$	30,52 \$	31,31 \$	32,10 \$	32,93 \$	33,77 \$	34,63 \$
6	152	166	28,79 \$	31,45 \$	32,26 \$	33,09 \$	33,94 \$	34,81 \$	35,71 \$
7	167	183	29,81 \$	32,48 \$	33,32 \$	34,16 \$	35,04 \$	35,94 \$	36,85 \$
8	184	201	30,88 \$	33,55 \$	34,41 \$	35,28 \$	36,18 \$	37,12 \$	38,07 \$
9	202	221	31,94 \$	34,61 \$	35,49 \$	36,41 \$	37,33 \$	38,29 \$	39,27 \$
10	222	243	33,04 \$	35,71 \$	36,62 \$	37,57 \$	38,53 \$	39,51 \$	40,53 \$
11	244	267	34,18 \$	36,84 \$	37,79 \$	38,75 \$	39,75 \$	40,76 \$	41,81 \$
12	268	293	38,74 \$	41,40 \$	42,47 \$	43,55 \$	44,68 \$	45,83 \$	47,00 \$
13	294	322	40,37 \$	43,04 \$	44,14 \$	45,27 \$	46,43 \$	47,61 \$	48,85 \$
14	323	354	42,13 \$	44,80 \$	45,95 \$	47,13 \$	48,33 \$	49,57 \$	50,85 \$
15	355	389	43,92 \$	46,58 \$	47,78 \$	48,99 \$	50,25 \$	51,54 \$	52,87 \$
16	390	427	45,81 \$	48,47 \$	49,70 \$	50,98 \$	52,29 \$	53,63 \$	55,01 \$
17	428	469	47,75 \$	50,40 \$	51,69 \$	53,02 \$	54,38 \$	55,77 \$	57,21 \$
18	470	515	49,78 \$	52,43 \$	53,77 \$	55,16 \$	56,56 \$	58,01 \$	59,49 \$
19	516	565	51,84 \$	54,50 \$	55,90 \$	57,33 \$	58,79 \$	60,31 \$	61,84 \$
20	566	620	53,97 \$	56,63 \$	58,09 \$	59,57 \$	61,10 \$	62,67 \$	64,28 \$
21	621	680	56,23 \$	58,89 \$	60,40 \$	61,95 \$	63,54 \$	65,17 \$	66,84 \$
22	681	746	58,56 \$	61,22 \$	62,79 \$	64,40 \$	66,05 \$	67,74 \$	69,48 \$
23	747	818	60,96 \$	63,63 \$	65,26 \$	66,93 \$	68,64 \$	70,41 \$	72,21 \$
24	819	897	63,46 \$	66,13 \$	67,81 \$	69,56 \$	71,34 \$	73,16 \$	75,04 \$
25	898	983	66,06 \$	68,73 \$	70,49 \$	72,30 \$	74,15 \$	76,04 \$	77,99 \$

ANNEXE B10

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 37,5 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2020

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 37,5 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2020 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2020 1 950 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	46 918 \$	52 115 \$	53 454 \$	54 814 \$	56 213 \$	57 652 \$	59 132 \$
2	102	112	48 597 \$	53 795 \$	55 173 \$	56 593 \$	58 052 \$	59 552 \$	61 072 \$
3	113	124	50 556 \$	55 754 \$	57 193 \$	58 652 \$	60 152 \$	61 691 \$	63 270 \$
4	125	137	52 335 \$	57 532 \$	58 992 \$	60 511 \$	62 070 \$	63 670 \$	65 309 \$
5	138	151	54 315 \$	59 512 \$	61 051 \$	62 610 \$	64 209 \$	65 848 \$	67 528 \$
6	152	166	56 134 \$	61 330 \$	62 911 \$	64 529 \$	66 189 \$	67 887 \$	69 627 \$
7	167	183	58 132 \$	63 330 \$	64 969 \$	66 629 \$	68 328 \$	70 087 \$	71 866 \$
8	184	201	60 211 \$	65 409 \$	67 087 \$	68 807 \$	70 566 \$	72 386 \$	74 244 \$
9	202	221	62 291 \$	67 487 \$	69 207 \$	70 986 \$	72 805 \$	74 664 \$	76 584 \$
10	222	243	64 429 \$	69 627 \$	71 406 \$	73 244 \$	75 124 \$	77 044 \$	79 023 \$
11	244	267	66 648 \$	71 846 \$	73 685 \$	75 564 \$	77 503 \$	79 482 \$	81 521 \$
12	268	293	75 544 \$	80 742 \$	82 821 \$	84 940 \$	87 118 \$	89 358 \$	91 657 \$
13	294	322	78 722 \$	83 920 \$	86 079 \$	88 278 \$	90 537 \$	92 856 \$	95 255 \$
14	323	354	82 160 \$	87 358 \$	89 597 \$	91 896 \$	94 255 \$	96 674 \$	99 152 \$
15	355	389	85 639 \$	90 836 \$	93 156 \$	95 535 \$	97 993 \$	100 511 \$	103 092 \$
16	390	427	89 317 \$	94 515 \$	96 935 \$	99 413 \$	101 972 \$	104 590 \$	107 268 \$
17	428	469	93 096 \$	98 294 \$	100 812 \$	103 391 \$	106 049 \$	108 768 \$	111 546 \$
18	470	515	97 054 \$	102 251 \$	104 870 \$	107 548 \$	110 288 \$	113 106 \$	116 005 \$
19	516	565	101 072 \$	106 269 \$	108 988 \$	111 786 \$	114 645 \$	117 604 \$	120 602 \$
20	566	620	105 229 \$	110 427 \$	113 266 \$	116 165 \$	119 143 \$	122 202 \$	125 340 \$
21	621	680	109 648 \$	114 845 \$	117 784 \$	120 802 \$	123 901 \$	127 080 \$	130 337 \$
22	681	746	114 185 \$	119 383 \$	122 441 \$	125 580 \$	128 798 \$	132 097 \$	135 476 \$
23	747	818	118 884 \$	124 081 \$	127 259 \$	130 518 \$	133 856 \$	137 294 \$	140 813 \$
24	819	897	123 741 \$	128 938 \$	132 237 \$	135 635 \$	139 114 \$	142 672 \$	146 330 \$
25	898	983	128 819 \$	134 016 \$	137 454 \$	140 972 \$	144 591 \$	148 289 \$	152 088 \$

ANNEXE B11

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 40 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2020

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 40 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2020 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2020 2 080 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	50 046 \$	55 590 \$	57 018 \$	58 468 \$	59 961 \$	61 496 \$	63 073 \$
2	102	112	51 837 \$	57 381 \$	58 852 \$	60 366 \$	61 922 \$	63 522 \$	65 142 \$
3	113	124	53 926 \$	59 470 \$	61 006 \$	62 562 \$	64 161 \$	65 803 \$	67 487 \$
4	125	137	55 824 \$	61 368 \$	62 925 \$	64 546 \$	66 208 \$	67 914 \$	69 664 \$
5	138	151	57 935 \$	63 479 \$	65 120 \$	66 784 \$	68 490 \$	70 238 \$	72 029 \$
6	152	166	59 875 \$	65 419 \$	67 105 \$	68 830 \$	70 601 \$	72 413 \$	74 268 \$
7	167	183	62 007 \$	67 551 \$	69 300 \$	71 069 \$	72 882 \$	74 759 \$	76 657 \$
8	184	201	64 226 \$	69 770 \$	71 561 \$	73 395 \$	75 270 \$	77 211 \$	79 194 \$
9	202	221	66 443 \$	71 987 \$	73 821 \$	75 719 \$	77 660 \$	79 642 \$	81 689 \$
10	222	243	68 724 \$	74 268 \$	76 167 \$	78 128 \$	80 132 \$	82 179 \$	84 290 \$
11	244	267	71 091 \$	76 636 \$	78 598 \$	80 601 \$	82 670 \$	84 781 \$	86 955 \$
12	268	293	80 580 \$	86 124 \$	88 342 \$	90 602 \$	92 925 \$	95 315 \$	97 767 \$
13	294	322	83 970 \$	89 514 \$	91 818 \$	94 164 \$	96 572 \$	99 046 \$	101 605 \$
14	323	354	87 638 \$	93 182 \$	95 570 \$	98 023 \$	100 539 \$	103 119 \$	105 763 \$
15	355	389	91 348 \$	96 892 \$	99 365 \$	101 903 \$	104 527 \$	107 212 \$	109 964 \$
16	390	427	95 271 \$	100 815 \$	103 396 \$	106 039 \$	108 769 \$	111 563 \$	114 420 \$
17	428	469	99 303 \$	104 846 \$	107 532 \$	110 284 \$	113 119 \$	116 020 \$	118 983 \$
18	470	515	103 524 \$	109 068 \$	111 861 \$	114 718 \$	117 641 \$	120 646 \$	123 738 \$
19	516	565	107 810 \$	113 354 \$	116 254 \$	119 239 \$	122 288 \$	125 444 \$	128 642 \$
20	566	620	112 245 \$	117 789 \$	120 817 \$	123 909 \$	127 086 \$	130 348 \$	133 696 \$
21	621	680	116 957 \$	122 501 \$	125 637 \$	128 855 \$	132 160 \$	135 551 \$	139 027 \$
22	681	746	121 798 \$	127 342 \$	130 604 \$	133 953 \$	137 384 \$	140 902 \$	144 508 \$
23	747	818	126 809 \$	132 353 \$	135 743 \$	139 218 \$	142 780 \$	146 447 \$	150 200 \$
24	819	897	131 991 \$	137 535 \$	141 053 \$	144 677 \$	148 387 \$	152 184 \$	156 086 \$
25	898	983	137 406 \$	142 950 \$	146 618 \$	150 371 \$	154 229 \$	158 175 \$	162 225 \$

ANNEXE B12

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 42 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2020

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 42 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2020 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2020 2 184 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	52 548 \$	58 369 \$	59 869 \$	61 391 \$	62 958 \$	64 571 \$	66 228 \$
2	102	112	54 428 \$	60 249 \$	61 794 \$	63 384 \$	65 018 \$	66 698 \$	68 399 \$
3	113	124	56 622 \$	62 444 \$	64 056 \$	65 691 \$	67 370 \$	69 093 \$	70 862 \$
4	125	137	58 615 \$	64 437 \$	66 071 \$	67 773 \$	69 518 \$	71 310 \$	73 146 \$
5	138	151	60 831 \$	66 653 \$	68 376 \$	70 123 \$	71 915 \$	73 750 \$	75 632 \$
6	152	166	62 869 \$	68 690 \$	70 458 \$	72 273 \$	74 131 \$	76 035 \$	77 982 \$
7	167	183	65 108 \$	70 929 \$	72 765 \$	74 624 \$	76 526 \$	78 497 \$	80 490 \$
8	184	201	67 437 \$	73 258 \$	75 138 \$	77 064 \$	79 034 \$	81 072 \$	83 154 \$
9	202	221	69 765 \$	75 586 \$	77 511 \$	79 505 \$	81 541 \$	83 624 \$	85 774 \$
10	222	243	72 160 \$	77 982 \$	79 974 \$	82 034 \$	84 139 \$	86 288 \$	88 505 \$
11	244	267	74 646 \$	80 467 \$	82 527 \$	84 632 \$	86 804 \$	89 020 \$	91 304 \$
12	268	293	84 608 \$	90 430 \$	92 759 \$	95 132 \$	97 573 \$	100 080 \$	102 654 \$
13	294	322	88 169 \$	93 990 \$	96 408 \$	98 870 \$	101 401 \$	103 998 \$	106 686 \$
14	323	354	92 020 \$	97 841 \$	100 349 \$	102 923 \$	105 566 \$	108 274 \$	111 050 \$
15	355	389	95 916 \$	101 736 \$	104 334 \$	106 998 \$	109 753 \$	112 574 \$	115 461 \$
16	390	427	100 035 \$	105 857 \$	108 565 \$	111 341 \$	114 208 \$	117 141 \$	120 140 \$
17	428	469	104 267 \$	110 088 \$	112 909 \$	115 797 \$	118 775 \$	121 819 \$	124 932 \$
18	470	515	108 699 \$	114 521 \$	117 455 \$	120 454 \$	123 521 \$	126 679 \$	129 925 \$
19	516	565	113 200 \$	119 021 \$	122 067 \$	125 200 \$	128 403 \$	131 717 \$	135 075 \$
20	566	620	117 858 \$	123 678 \$	126 857 \$	130 104 \$	133 440 \$	136 866 \$	140 381 \$
21	621	680	122 805 \$	128 627 \$	131 918 \$	135 298 \$	138 769 \$	142 328 \$	145 978 \$
22	681	746	127 888 \$	133 708 \$	137 135 \$	140 650 \$	144 254 \$	147 948 \$	151 732 \$
23	747	818	133 149 \$	138 971 \$	142 529 \$	146 179 \$	149 919 \$	153 769 \$	157 710 \$
24	819	897	138 590 \$	144 411 \$	148 106 \$	151 911 \$	155 808 \$	159 792 \$	163 890 \$
25	898	983	144 276 \$	150 097 \$	153 949 \$	157 889 \$	161 942 \$	166 083 \$	170 338 \$

ANNEXE B13

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2021

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION EN VIGUEUR LE 1 ^{er} octobre 2021 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Taux horaire – 1 ^{er} octobre 2021						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	24,42 \$	27,12 \$	27,83 \$	28,53 \$	29,26 \$	30,01 \$	30,78 \$
2	102	112	25,29 \$	28,00 \$	28,72 \$	29,46 \$	30,22 \$	31,00 \$	31,79 \$
3	113	124	26,31 \$	29,02 \$	29,77 \$	30,52 \$	31,31 \$	32,11 \$	32,94 \$
4	125	137	27,24 \$	29,95 \$	30,71 \$	31,50 \$	32,31 \$	33,14 \$	34,00 \$
5	138	151	28,27 \$	30,98 \$	31,78 \$	32,58 \$	33,42 \$	34,28 \$	35,15 \$
6	152	166	29,22 \$	31,92 \$	32,74 \$	33,59 \$	34,45 \$	35,33 \$	36,25 \$
7	167	183	30,26 \$	32,97 \$	33,82 \$	34,67 \$	35,57 \$	36,48 \$	37,40 \$
8	184	201	31,34 \$	34,05 \$	34,93 \$	35,81 \$	36,72 \$	37,68 \$	38,64 \$
9	202	221	32,42 \$	35,13 \$	36,02 \$	36,96 \$	37,89 \$	38,86 \$	39,86 \$
10	222	243	33,54 \$	36,25 \$	37,17 \$	38,13 \$	39,11 \$	40,10 \$	41,14 \$
11	244	267	34,69 \$	37,39 \$	38,36 \$	39,33 \$	40,35 \$	41,37 \$	42,44 \$
12	268	293	39,32 \$	42,02 \$	43,11 \$	44,20 \$	45,35 \$	46,52 \$	47,71 \$
13	294	322	40,98 \$	43,69 \$	44,80 \$	45,95 \$	47,13 \$	48,32 \$	49,58 \$
14	323	354	42,76 \$	45,47 \$	46,64 \$	47,84 \$	49,05 \$	50,31 \$	51,61 \$
15	355	389	44,58 \$	47,28 \$	48,50 \$	49,72 \$	51,00 \$	52,31 \$	53,66 \$
16	390	427	46,50 \$	49,20 \$	50,45 \$	51,74 \$	53,07 \$	54,43 \$	55,84 \$
17	428	469	48,47 \$	51,16 \$	52,47 \$	53,82 \$	55,20 \$	56,61 \$	58,07 \$
18	470	515	50,53 \$	53,22 \$	54,58 \$	55,99 \$	57,41 \$	58,88 \$	60,38 \$
19	516	565	52,62 \$	55,32 \$	56,74 \$	58,19 \$	59,67 \$	61,21 \$	62,77 \$
20	566	620	54,78 \$	57,48 \$	58,96 \$	60,46 \$	62,02 \$	63,61 \$	65,24 \$
21	621	680	57,07 \$	59,77 \$	61,31 \$	62,88 \$	64,49 \$	66,15 \$	67,84 \$
22	681	746	59,44 \$	62,14 \$	63,73 \$	65,37 \$	67,04 \$	68,76 \$	70,52 \$
23	747	818	61,87 \$	64,58 \$	66,24 \$	67,93 \$	69,67 \$	71,47 \$	73,29 \$
24	819	897	64,41 \$	67,12 \$	68,83 \$	70,60 \$	72,41 \$	74,26 \$	76,17 \$
25	898	983	67,05 \$	69,76 \$	71,55 \$	73,38 \$	75,26 \$	77,18 \$	79,16 \$

ANNEXE B14

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 37,5 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2021

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 37,5 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2021 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2021 1 950 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	47 622 \$	52 897 \$	54 256 \$	55 636 \$	57 056 \$	58 517 \$	60 019 \$
2	102	112	49 326 \$	54 602 \$	56 001 \$	57 442 \$	58 923 \$	60 445 \$	61 988 \$
3	113	124	51 314 \$	56 590 \$	58 051 \$	59 532 \$	61 054 \$	62 616 \$	64 219 \$
4	125	137	53 120 \$	58 395 \$	59 877 \$	61 419 \$	63 001 \$	64 625 \$	66 289 \$
5	138	151	55 130 \$	60 405 \$	61 967 \$	63 549 \$	65 172 \$	66 836 \$	68 541 \$
6	152	166	56 976 \$	62 250 \$	63 855 \$	65 497 \$	67 182 \$	68 905 \$	70 671 \$
7	167	183	59 004 \$	64 280 \$	65 944 \$	67 628 \$	69 353 \$	71 138 \$	72 944 \$
8	184	201	61 114 \$	66 390 \$	68 093 \$	69 839 \$	71 624 \$	73 472 \$	75 358 \$
9	202	221	63 225 \$	68 499 \$	70 245 \$	72 051 \$	73 897 \$	75 784 \$	77 733 \$
10	222	243	65 395 \$	70 671 \$	72 477 \$	74 343 \$	76 251 \$	78 200 \$	80 208 \$
11	244	267	67 648 \$	72 924 \$	74 790 \$	76 697 \$	78 666 \$	80 674 \$	82 744 \$
12	268	293	76 677 \$	81 953 \$	84 063 \$	86 214 \$	88 425 \$	90 698 \$	93 032 \$
13	294	322	79 903 \$	85 179 \$	87 370 \$	89 602 \$	91 895 \$	94 249 \$	96 684 \$
14	323	354	83 392 \$	88 668 \$	90 941 \$	93 274 \$	95 669 \$	98 124 \$	100 639 \$
15	355	389	86 924 \$	92 199 \$	94 553 \$	96 968 \$	99 463 \$	102 019 \$	104 638 \$
16	390	427	90 657 \$	95 933 \$	98 389 \$	100 904 \$	103 502 \$	106 159 \$	108 877 \$
17	428	469	94 492 \$	99 768 \$	102 324 \$	104 942 \$	107 640 \$	110 400 \$	113 219 \$
18	470	515	98 510 \$	103 785 \$	106 443 \$	109 161 \$	111 942 \$	114 803 \$	117 745 \$
19	516	565	102 588 \$	107 863 \$	110 623 \$	113 463 \$	116 365 \$	119 368 \$	122 411 \$
20	566	620	106 807 \$	112 083 \$	114 965 \$	117 907 \$	120 930 \$	124 035 \$	127 220 \$
21	621	680	111 293 \$	116 568 \$	119 551 \$	122 614 \$	125 760 \$	128 986 \$	132 292 \$
22	681	746	115 898 \$	121 174 \$	124 278 \$	127 464 \$	130 730 \$	134 078 \$	137 508 \$
23	747	818	120 667 \$	125 942 \$	129 168 \$	132 476 \$	135 864 \$	139 353 \$	142 925 \$
24	819	897	125 597 \$	130 872 \$	134 221 \$	137 670 \$	141 201 \$	144 812 \$	148 525 \$
25	898	983	130 751 \$	136 026 \$	139 516 \$	143 087 \$	146 760 \$	150 513 \$	154 369 \$

ANNEXE B15

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 40 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2021

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 40 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2021 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2021 2 080 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	50 797 \$	56 424 \$	57 873 \$	59 345 \$	60 860 \$	62 418 \$	64 019 \$
2	102	112	52 615 \$	58 242 \$	59 735 \$	61 271 \$	62 851 \$	64 475 \$	66 119 \$
3	113	124	54 735 \$	60 362 \$	61 921 \$	63 500 \$	65 123 \$	66 790 \$	68 499 \$
4	125	137	56 661 \$	62 289 \$	63 869 \$	65 514 \$	67 201 \$	68 933 \$	70 709 \$
5	138	151	58 804 \$	64 431 \$	66 097 \$	67 786 \$	69 517 \$	71 292 \$	73 109 \$
6	152	166	60 773 \$	66 400 \$	68 112 \$	69 862 \$	71 660 \$	73 499 \$	75 382 \$
7	167	183	62 937 \$	68 564 \$	70 340 \$	72 135 \$	73 975 \$	75 880 \$	77 807 \$
8	184	201	65 189 \$	70 817 \$	72 634 \$	74 496 \$	76 399 \$	78 369 \$	80 382 \$
9	202	221	67 440 \$	73 067 \$	74 928 \$	76 855 \$	78 825 \$	80 837 \$	82 914 \$
10	222	243	69 755 \$	75 382 \$	77 310 \$	79 300 \$	81 334 \$	83 412 \$	85 554 \$
11	244	267	72 157 \$	77 786 \$	79 777 \$	81 810 \$	83 910 \$	86 053 \$	88 259 \$
12	268	293	81 789 \$	87 416 \$	89 667 \$	91 961 \$	94 319 \$	96 745 \$	99 234 \$
13	294	322	85 230 \$	90 857 \$	93 195 \$	95 576 \$	98 021 \$	100 532 \$	103 129 \$
14	323	354	88 953 \$	94 580 \$	97 004 \$	99 493 \$	102 047 \$	104 666 \$	107 349 \$
15	355	389	92 718 \$	98 345 \$	100 855 \$	103 432 \$	106 095 \$	108 820 \$	111 613 \$
16	390	427	96 700 \$	102 327 \$	104 947 \$	107 630 \$	110 401 \$	113 236 \$	116 136 \$
17	428	469	100 793 \$	106 419 \$	109 145 \$	111 938 \$	114 816 \$	117 760 \$	120 768 \$
18	470	515	105 077 \$	110 704 \$	113 539 \$	116 439 \$	119 406 \$	122 456 \$	125 594 \$
19	516	565	109 427 \$	115 054 \$	117 998 \$	121 028 \$	124 122 \$	127 326 \$	130 572 \$
20	566	620	113 929 \$	119 556 \$	122 629 \$	125 768 \$	128 992 \$	132 303 \$	135 701 \$
21	621	680	118 711 \$	124 339 \$	127 522 \$	130 788 \$	134 142 \$	137 584 \$	141 112 \$
22	681	746	123 625 \$	129 252 \$	132 563 \$	135 962 \$	139 445 \$	143 016 \$	146 676 \$
23	747	818	128 711 \$	134 338 \$	137 779 \$	141 306 \$	144 922 \$	148 644 \$	152 453 \$
24	819	897	133 971 \$	139 598 \$	143 169 \$	146 847 \$	150 613 \$	154 467 \$	158 427 \$
25	898	983	139 467 \$	145 094 \$	148 817 \$	152 627 \$	156 542 \$	160 548 \$	164 658 \$

ANNEXE B16

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 42 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2021

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 42 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2021 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2021 2 184 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	53 336 \$	59 245 \$	60 767 \$	62 312 \$	63 902 \$	65 540 \$	67 221 \$
2	102	112	55 244 \$	61 153 \$	62 721 \$	64 335 \$	65 993 \$	67 698 \$	69 425 \$
3	113	124	57 471 \$	63 381 \$	65 017 \$	66 676 \$	68 381 \$	70 129 \$	71 925 \$
4	125	137	59 494 \$	65 404 \$	67 062 \$	68 790 \$	70 561 \$	72 380 \$	74 243 \$
5	138	151	61 743 \$	67 653 \$	69 402 \$	71 175 \$	72 994 \$	74 856 \$	76 766 \$
6	152	166	63 812 \$	69 720 \$	71 515 \$	73 357 \$	75 243 \$	77 176 \$	79 152 \$
7	167	183	66 085 \$	71 993 \$	73 856 \$	75 743 \$	77 674 \$	79 674 \$	81 697 \$
8	184	201	68 449 \$	74 357 \$	76 265 \$	78 220 \$	80 220 \$	82 288 \$	84 401 \$
9	202	221	70 811 \$	76 720 \$	78 674 \$	80 698 \$	82 764 \$	84 878 \$	87 061 \$
10	222	243	73 242 \$	79 152 \$	81 174 \$	83 265 \$	85 401 \$	87 582 \$	89 833 \$
11	244	267	75 766 \$	81 674 \$	83 765 \$	85 901 \$	88 106 \$	90 355 \$	92 674 \$
12	268	293	85 877 \$	91 786 \$	94 150 \$	96 559 \$	99 037 \$	101 581 \$	104 194 \$
13	294	322	89 492 \$	95 400 \$	97 854 \$	100 353 \$	102 922 \$	105 558 \$	108 286 \$
14	323	354	93 400 \$	99 309 \$	101 854 \$	104 467 \$	107 149 \$	109 898 \$	112 716 \$
15	355	389	97 355 \$	103 262 \$	105 899 \$	108 603 \$	111 399 \$	114 263 \$	117 193 \$
16	390	427	101 536 \$	107 445 \$	110 193 \$	113 011 \$	115 921 \$	118 898 \$	121 942 \$
17	428	469	105 831 \$	111 739 \$	114 603 \$	117 534 \$	120 557 \$	123 646 \$	126 806 \$
18	470	515	110 329 \$	116 239 \$	119 217 \$	122 261 \$	125 374 \$	128 579 \$	131 874 \$
19	516	565	114 898 \$	120 806 \$	123 898 \$	127 078 \$	130 329 \$	133 693 \$	137 101 \$
20	566	620	119 626 \$	125 533 \$	128 760 \$	132 056 \$	135 442 \$	138 919 \$	142 487 \$
21	621	680	124 647 \$	130 556 \$	133 897 \$	137 327 \$	140 851 \$	144 463 \$	148 168 \$
22	681	746	129 806 \$	135 714 \$	139 192 \$	142 760 \$	146 418 \$	150 167 \$	154 008 \$
23	747	818	135 146 \$	141 056 \$	144 667 \$	148 372 \$	152 168 \$	156 076 \$	160 076 \$
24	819	897	140 669 \$	146 577 \$	150 328 \$	154 190 \$	158 145 \$	162 189 \$	166 348 \$
25	898	983	146 440 \$	152 348 \$	156 258 \$	160 257 \$	164 371 \$	168 574 \$	172 893 \$

ANNEXE B17

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2022

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION EN VIGUEUR LE 1 ^{er} octobre 2022 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points					Taux horaire – 1 ^{er} octobre 2022			
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	24,79 \$	27,53 \$	28,25 \$	28,96 \$	29,70 \$	30,46 \$	31,24 \$
2	102	112	25,67 \$	28,42 \$	29,15 \$	29,90 \$	30,67 \$	31,47 \$	32,27 \$
3	113	124	26,70 \$	29,46 \$	30,22 \$	30,98 \$	31,78 \$	32,59 \$	33,43 \$
4	125	137	27,65 \$	30,40 \$	31,17 \$	31,97 \$	32,79 \$	33,64 \$	34,51 \$
5	138	151	28,69 \$	31,44 \$	32,26 \$	33,07 \$	33,92 \$	34,79 \$	35,68 \$
6	152	166	29,66 \$	32,40 \$	33,23 \$	34,09 \$	34,97 \$	35,86 \$	36,79 \$
7	167	183	30,71 \$	33,46 \$	34,33 \$	35,19 \$	36,10 \$	37,03 \$	37,96 \$
8	184	201	31,81 \$	34,56 \$	35,45 \$	36,35 \$	37,27 \$	38,25 \$	39,22 \$
9	202	221	32,91 \$	35,66 \$	36,56 \$	37,51 \$	38,46 \$	39,44 \$	40,46 \$
10	222	243	34,04 \$	36,79 \$	37,73 \$	38,70 \$	39,70 \$	40,70 \$	41,76 \$
11	244	267	35,21 \$	37,95 \$	38,94 \$	39,92 \$	40,96 \$	41,99 \$	43,08 \$
12	268	293	39,91 \$	42,65 \$	43,76 \$	44,86 \$	46,03 \$	47,22 \$	48,43 \$
13	294	322	41,59 \$	44,35 \$	45,47 \$	46,64 \$	47,84 \$	49,04 \$	50,32 \$
14	323	354	43,40 \$	46,15 \$	47,34 \$	48,56 \$	49,79 \$	51,06 \$	52,38 \$
15	355	389	45,25 \$	47,99 \$	49,23 \$	50,47 \$	51,77 \$	53,09 \$	54,46 \$
16	390	427	47,20 \$	49,94 \$	51,21 \$	52,52 \$	53,87 \$	55,25 \$	56,68 \$
17	428	469	49,20 \$	51,93 \$	53,26 \$	54,63 \$	56,03 \$	57,46 \$	58,94 \$
18	470	515	51,29 \$	54,02 \$	55,40 \$	56,83 \$	58,27 \$	59,76 \$	61,29 \$
19	516	565	53,41 \$	56,15 \$	57,59 \$	59,06 \$	60,57 \$	62,13 \$	63,71 \$
20	566	620	55,60 \$	58,34 \$	59,84 \$	61,37 \$	62,95 \$	64,56 \$	66,22 \$
21	621	680	57,93 \$	60,67 \$	62,23 \$	63,82 \$	65,46 \$	67,14 \$	68,86 \$
22	681	746	60,33 \$	63,07 \$	64,69 \$	66,35 \$	68,05 \$	69,79 \$	71,58 \$
23	747	818	62,80 \$	65,55 \$	67,23 \$	68,95 \$	70,72 \$	72,54 \$	74,39 \$
24	819	897	65,38 \$	68,13 \$	69,86 \$	71,66 \$	73,50 \$	75,37 \$	77,31 \$
25	898	983	68,06 \$	70,81 \$	72,62 \$	74,48 \$	76,39 \$	78,34 \$	80,35 \$

ANNEXE B18

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 37,5 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2022

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 37,5 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2022 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2022 1 950 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	48 336 \$	53 690 \$	55 070 \$	56 471 \$	57 912 \$	59 395 \$	60 919 \$
2	102	112	50 066 \$	55 421 \$	56 841 \$	58 304 \$	59 807 \$	61 352 \$	62 918 \$
3	113	124	52 084 \$	57 439 \$	58 922 \$	60 425 \$	61 970 \$	63 555 \$	65 182 \$
4	125	137	53 917 \$	59 271 \$	60 775 \$	62 340 \$	63 946 \$	65 594 \$	67 283 \$
5	138	151	55 957 \$	61 311 \$	62 897 \$	64 502 \$	66 150 \$	67 839 \$	69 569 \$
6	152	166	57 831 \$	63 184 \$	64 813 \$	66 479 \$	68 190 \$	69 939 \$	71 731 \$
7	167	183	59 889 \$	65 244 \$	66 933 \$	68 642 \$	70 393 \$	72 205 \$	74 038 \$
8	184	201	62 031 \$	67 386 \$	69 114 \$	70 887 \$	72 698 \$	74 574 \$	76 488 \$
9	202	221	64 173 \$	69 526 \$	71 299 \$	73 132 \$	75 005 \$	76 921 \$	78 899 \$
10	222	243	66 376 \$	71 731 \$	73 564 \$	75 458 \$	77 395 \$	79 373 \$	81 411 \$
11	244	267	68 663 \$	74 018 \$	75 912 \$	77 847 \$	79 846 \$	81 884 \$	83 985 \$
12	268	293	77 827 \$	83 182 \$	85 324 \$	87 507 \$	89 751 \$	92 058 \$	94 427 \$
13	294	322	81 102 \$	86 457 \$	88 681 \$	90 946 \$	93 273 \$	95 663 \$	98 134 \$
14	323	354	84 643 \$	89 998 \$	92 305 \$	94 673 \$	97 104 \$	99 596 \$	102 149 \$
15	355	389	88 228 \$	93 582 \$	95 971 \$	98 423 \$	100 955 \$	103 549 \$	106 208 \$
16	390	427	92 017 \$	97 372 \$	99 865 \$	102 418 \$	105 055 \$	107 751 \$	110 510 \$
17	428	469	95 909 \$	101 265 \$	103 859 \$	106 516 \$	109 255 \$	112 056 \$	114 917 \$
18	470	515	99 988 \$	105 342 \$	108 040 \$	110 798 \$	113 621 \$	116 525 \$	119 511 \$
19	516	565	104 127 \$	109 481 \$	112 282 \$	115 165 \$	118 110 \$	121 159 \$	124 247 \$
20	566	620	108 409 \$	113 764 \$	116 689 \$	119 676 \$	122 744 \$	125 896 \$	129 128 \$
21	621	680	112 962 \$	118 317 \$	121 344 \$	124 453 \$	127 646 \$	130 921 \$	134 276 \$
22	681	746	117 636 \$	122 992 \$	126 142 \$	129 376 \$	132 691 \$	136 089 \$	139 571 \$
23	747	818	122 477 \$	127 831 \$	131 106 \$	134 463 \$	137 902 \$	141 443 \$	145 069 \$
24	819	897	127 481 \$	132 835 \$	136 234 \$	139 735 \$	143 319 \$	146 984 \$	150 753 \$
25	898	983	132 712 \$	138 066 \$	141 609 \$	145 233 \$	148 961 \$	152 771 \$	156 685 \$

ANNEXE B19

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 40 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2022

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 40 HEURES – EN VIGUEUR LE 1 ^{er} octobre 2022 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2022 2 080 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	51 559 \$	57 270 \$	58 741 \$	60 235 \$	61 773 \$	63 354 \$	64 979 \$
2	102	112	53 404 \$	59 116 \$	60 631 \$	62 190 \$	63 794 \$	65 442 \$	67 111 \$
3	113	124	55 556 \$	61 267 \$	62 850 \$	64 453 \$	66 100 \$	67 792 \$	69 526 \$
4	125	137	57 511 \$	63 223 \$	64 827 \$	66 497 \$	68 209 \$	69 967 \$	71 770 \$
5	138	151	59 686 \$	65 397 \$	67 088 \$	68 803 \$	70 560 \$	72 361 \$	74 206 \$
6	152	166	61 685 \$	67 396 \$	69 134 \$	70 910 \$	72 735 \$	74 601 \$	76 513 \$
7	167	183	63 881 \$	69 592 \$	71 395 \$	73 217 \$	75 085 \$	77 018 \$	78 974 \$
8	184	201	66 167 \$	71 879 \$	73 724 \$	75 613 \$	77 545 \$	79 545 \$	81 588 \$
9	202	221	68 452 \$	74 163 \$	76 052 \$	78 008 \$	80 007 \$	82 050 \$	84 158 \$
10	222	243	70 801 \$	76 513 \$	78 470 \$	80 490 \$	82 554 \$	84 663 \$	86 837 \$
11	244	267	73 239 \$	78 953 \$	80 974 \$	83 037 \$	85 169 \$	87 344 \$	89 583 \$
12	268	293	83 016 \$	88 727 \$	91 012 \$	93 340 \$	95 734 \$	98 196 \$	100 723 \$
13	294	322	86 508 \$	92 220 \$	94 593 \$	97 010 \$	99 491 \$	102 040 \$	104 676 \$
14	323	354	90 287 \$	95 999 \$	98 459 \$	100 985 \$	103 578 \$	106 236 \$	108 959 \$
15	355	389	94 109 \$	99 820 \$	102 368 \$	104 983 \$	107 686 \$	110 452 \$	113 287 \$
16	390	427	98 151 \$	103 862 \$	106 521 \$	109 244 \$	112 057 \$	114 935 \$	117 878 \$
17	428	469	102 305 \$	108 015 \$	110 782 \$	113 617 \$	116 538 \$	119 526 \$	122 580 \$
18	470	515	106 653 \$	112 365 \$	115 242 \$	118 186 \$	121 197 \$	124 293 \$	127 478 \$
19	516	565	111 068 \$	116 780 \$	119 768 \$	122 843 \$	125 984 \$	129 236 \$	132 531 \$
20	566	620	115 638 \$	121 349 \$	124 468 \$	127 655 \$	130 927 \$	134 288 \$	137 737 \$
21	621	680	120 492 \$	126 204 \$	129 435 \$	132 750 \$	136 154 \$	139 648 \$	143 229 \$
22	681	746	125 479 \$	131 191 \$	134 551 \$	138 001 \$	141 537 \$	145 161 \$	148 876 \$
23	747	818	130 642 \$	136 353 \$	139 846 \$	143 426 \$	147 096 \$	150 874 \$	154 740 \$
24	819	897	135 981 \$	141 692 \$	145 317 \$	149 050 \$	152 872 \$	156 784 \$	160 803 \$
25	898	983	141 559 \$	147 270 \$	151 049 \$	154 916 \$	158 890 \$	162 956 \$	167 128 \$

ANNEXE B20

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 42 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2022

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 42 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2022 AUGMENTATION DE 1,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2022 2 184 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	54 136 \$	60 134 \$	61 679 \$	63 247 \$	64 861 \$	66 523 \$	68 229 \$
2	102	112	56 073 \$	62 070 \$	63 662 \$	65 300 \$	66 983 \$	68 713 \$	70 466 \$
3	113	124	58 333 \$	64 332 \$	65 992 \$	67 676 \$	69 407 \$	71 181 \$	73 004 \$
4	125	137	60 386 \$	66 385 \$	68 068 \$	69 822 \$	71 619 \$	73 466 \$	75 357 \$
5	138	151	62 669 \$	68 668 \$	70 443 \$	72 243 \$	74 089 \$	75 979 \$	77 917 \$
6	152	166	64 769 \$	70 766 \$	72 588 \$	74 457 \$	76 372 \$	78 334 \$	80 339 \$
7	167	183	67 076 \$	73 073 \$	74 964 \$	76 879 \$	78 839 \$	80 869 \$	82 922 \$
8	184	201	69 476 \$	75 472 \$	77 409 \$	79 393 \$	81 423 \$	83 522 \$	85 667 \$
9	202	221	71 873 \$	77 871 \$	79 854 \$	81 908 \$	84 005 \$	86 151 \$	88 367 \$
10	222	243	74 341 \$	80 339 \$	82 392 \$	84 514 \$	86 682 \$	88 896 \$	91 180 \$
11	244	267	76 902 \$	82 899 \$	85 021 \$	87 190 \$	89 428 \$	91 710 \$	94 064 \$
12	268	293	87 165 \$	93 163 \$	95 562 \$	98 007 \$	100 523 \$	103 105 \$	105 757 \$
13	294	322	90 834 \$	96 831 \$	99 322 \$	101 858 \$	104 466 \$	107 141 \$	109 910 \$
14	323	354	94 801 \$	100 799 \$	103 382 \$	106 034 \$	108 756 \$	111 546 \$	114 407 \$
15	355	389	98 815 \$	104 811 \$	107 487 \$	110 232 \$	113 070 \$	115 977 \$	118 951 \$
16	390	427	103 059 \$	109 057 \$	111 846 \$	114 706 \$	117 660 \$	120 681 \$	123 771 \$
17	428	469	107 418 \$	113 415 \$	116 322 \$	119 297 \$	122 365 \$	125 501 \$	128 708 \$
18	470	515	111 984 \$	117 983 \$	121 005 \$	124 095 \$	127 255 \$	130 508 \$	133 852 \$
19	516	565	116 621 \$	122 618 \$	125 756 \$	128 984 \$	132 284 \$	135 698 \$	139 158 \$
20	566	620	121 420 \$	127 416 \$	130 691 \$	134 037 \$	137 474 \$	141 003 \$	144 624 \$
21	621	680	126 517 \$	132 514 \$	135 905 \$	139 387 \$	142 964 \$	146 630 \$	150 391 \$
22	681	746	131 753 \$	137 750 \$	141 280 \$	144 901 \$	148 614 \$	152 420 \$	156 318 \$
23	747	818	137 173 \$	143 172 \$	146 837 \$	150 598 \$	154 451 \$	158 417 \$	162 477 \$
24	819	897	142 779 \$	148 776 \$	152 583 \$	156 503 \$	160 517 \$	164 622 \$	168 843 \$
25	898	983	148 637 \$	154 633 \$	158 602 \$	162 661 \$	166 837 \$	171 103 \$	175 486 \$

ANNEXE B21

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2023

TAUX HORAIRES DE RÉMUNÉRATION EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2023 AUGMENTATION DE 3,5 %									
Échelle salariale	Points		Taux horaire – 1 ^{er} octobre 2023						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	25,66 \$	28,49 \$	29,24 \$	29,97 \$	30,74 \$	31,53 \$	32,33 \$
2	102	112	26,57 \$	29,41 \$	30,17 \$	30,95 \$	31,74 \$	32,57 \$	33,40 \$
3	113	124	27,63 \$	30,49 \$	31,28 \$	32,06 \$	32,89 \$	33,73 \$	34,60 \$
4	125	137	28,62 \$	31,46 \$	32,26 \$	33,09 \$	33,94 \$	34,82 \$	35,72 \$
5	138	151	29,69 \$	32,54 \$	33,39 \$	34,23 \$	35,11 \$	36,01 \$	36,93 \$
6	152	166	30,70 \$	33,53 \$	34,39 \$	35,28 \$	36,19 \$	37,12 \$	38,08 \$
7	167	183	31,78 \$	34,63 \$	35,53 \$	36,42 \$	37,36 \$	38,33 \$	39,29 \$
8	184	201	32,92 \$	35,77 \$	36,69 \$	37,62 \$	38,57 \$	39,59 \$	40,59 \$
9	202	221	34,06 \$	36,91 \$	37,84 \$	38,82 \$	39,81 \$	40,82 \$	41,88 \$
10	222	243	35,23 \$	38,08 \$	39,05 \$	40,05 \$	41,09 \$	42,12 \$	43,22 \$
11	244	267	36,44 \$	39,28 \$	40,30 \$	41,32 \$	42,39 \$	43,46 \$	44,59 \$
12	268	293	41,31 \$	44,14 \$	45,29 \$	46,43 \$	47,64 \$	48,87 \$	50,13 \$
13	294	322	43,05 \$	45,90 \$	47,06 \$	48,27 \$	49,51 \$	50,76 \$	52,08 \$
14	323	354	44,92 \$	47,77 \$	49,00 \$	50,26 \$	51,53 \$	52,85 \$	54,21 \$
15	355	389	46,83 \$	49,67 \$	50,95 \$	52,24 \$	53,58 \$	54,95 \$	56,37 \$
16	390	427	48,85 \$	51,69 \$	53,00 \$	54,36 \$	55,76 \$	57,18 \$	58,66 \$
17	428	469	50,92 \$	53,75 \$	55,12 \$	56,54 \$	57,99 \$	59,47 \$	61,00 \$
18	470	515	53,09 \$	55,91 \$	57,34 \$	58,82 \$	60,31 \$	61,85 \$	63,44 \$
19	516	565	55,28 \$	58,12 \$	59,61 \$	61,13 \$	62,69 \$	64,30 \$	65,94 \$
20	566	620	57,55 \$	60,38 \$	61,93 \$	63,52 \$	65,15 \$	66,82 \$	68,54 \$
21	621	680	59,96 \$	62,79 \$	64,41 \$	66,05 \$	67,75 \$	69,49 \$	71,27 \$
22	681	746	62,44 \$	65,28 \$	66,95 \$	68,67 \$	70,43 \$	72,23 \$	74,09 \$
23	747	818	65,00 \$	67,84 \$	69,58 \$	71,36 \$	73,20 \$	75,08 \$	76,99 \$
24	819	897	67,67 \$	70,51 \$	72,31 \$	74,17 \$	76,07 \$	78,01 \$	80,02 \$
25	898	983	70,44 \$	73,29 \$	75,16 \$	77,09 \$	79,06 \$	81,08 \$	83,16 \$

ANNEXE B22

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 37,5 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2023

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 37,5 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2023 AUGMENTATION DE 3,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2023 1 950 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	50 028 \$	55 569 \$	56 997 \$	58 447 \$	59 939 \$	61 474 \$	63 051 \$
2	102	112	51 818 \$	57 361 \$	58 830 \$	60 345 \$	61 900 \$	63 499 \$	65 120 \$
3	113	124	53 907 \$	59 449 \$	60 984 \$	62 540 \$	64 139 \$	65 779 \$	67 463 \$
4	125	137	55 804 \$	61 345 \$	62 902 \$	64 522 \$	66 184 \$	67 890 \$	69 638 \$
5	138	151	57 915 \$	63 457 \$	65 098 \$	66 760 \$	68 465 \$	70 213 \$	72 004 \$
6	152	166	59 855 \$	65 395 \$	67 081 \$	68 806 \$	70 577 \$	72 387 \$	74 242 \$
7	167	183	61 985 \$	67 528 \$	69 276 \$	71 044 \$	72 857 \$	74 732 \$	76 629 \$
8	184	201	64 202 \$	69 745 \$	71 533 \$	73 368 \$	75 242 \$	77 184 \$	79 165 \$
9	202	221	66 419 \$	71 959 \$	73 794 \$	75 692 \$	77 630 \$	79 613 \$	81 660 \$
10	222	243	68 699 \$	74 242 \$	76 139 \$	78 099 \$	80 104 \$	82 151 \$	84 260 \$
11	244	267	71 066 \$	76 609 \$	78 569 \$	80 572 \$	82 641 \$	84 750 \$	86 924 \$
12	268	293	80 551 \$	86 093 \$	88 310 \$	90 570 \$	92 892 \$	95 280 \$	97 732 \$
13	294	322	83 941 \$	89 483 \$	91 785 \$	94 129 \$	96 538 \$	99 011 \$	101 569 \$
14	323	354	87 606 \$	93 148 \$	95 536 \$	97 987 \$	100 503 \$	103 082 \$	105 724 \$
15	355	389	91 316 \$	96 857 \$	99 330 \$	101 868 \$	104 488 \$	107 173 \$	109 925 \$
16	390	427	95 238 \$	100 780 \$	103 360 \$	106 003 \$	108 732 \$	111 522 \$	114 378 \$
17	428	469	99 266 \$	104 809 \$	107 494 \$	110 244 \$	113 079 \$	115 978 \$	118 939 \$
18	470	515	103 488 \$	109 029 \$	111 821 \$	114 676 \$	117 598 \$	120 603 \$	123 694 \$
19	516	565	107 771 \$	113 313 \$	116 212 \$	119 196 \$	122 244 \$	125 400 \$	128 596 \$
20	566	620	112 203 \$	117 746 \$	120 773 \$	123 865 \$	127 040 \$	130 302 \$	133 647 \$
21	621	680	116 916 \$	122 458 \$	125 591 \$	128 809 \$	132 114 \$	135 503 \$	138 976 \$
22	681	746	121 753 \$	127 297 \$	130 557 \$	133 904 \$	137 335 \$	140 852 \$	144 456 \$
23	747	818	126 764 \$	132 305 \$	135 695 \$	139 169 \$	142 729 \$	146 394 \$	150 146 \$
24	819	897	131 943 \$	137 484 \$	141 002 \$	144 626 \$	148 335 \$	152 128 \$	156 029 \$
25	898	983	137 357 \$	142 898 \$	146 565 \$	150 316 \$	154 175 \$	158 118 \$	162 169 \$

ANNEXE B23

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 40 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2023

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 40 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2023 AUGMENTATION DE 3,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2023 2 080 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	53 364 \$	59 274 \$	60 797 \$	62 343 \$	63 935 \$	65 571 \$	67 253 \$
2	102	112	55 273 \$	61 185 \$	62 753 \$	64 367 \$	66 027 \$	67 732 \$	69 460 \$
3	113	124	57 500 \$	63 411 \$	65 050 \$	66 709 \$	68 414 \$	70 165 \$	71 959 \$
4	125	137	59 524 \$	65 436 \$	67 096 \$	68 824 \$	70 596 \$	72 416 \$	74 282 \$
5	138	151	61 775 \$	67 686 \$	69 436 \$	71 211 \$	73 030 \$	74 894 \$	76 803 \$
6	152	166	63 844 \$	69 755 \$	71 554 \$	73 392 \$	75 281 \$	77 212 \$	79 191 \$
7	167	183	66 117 \$	72 028 \$	73 894 \$	75 780 \$	77 713 \$	79 714 \$	81 738 \$
8	184	201	68 483 \$	74 395 \$	76 304 \$	78 259 \$	80 259 \$	82 329 \$	84 444 \$
9	202	221	70 848 \$	76 759 \$	78 714 \$	80 738 \$	82 807 \$	84 922 \$	87 104 \$
10	222	243	73 279 \$	79 191 \$	81 216 \$	83 307 \$	85 443 \$	87 626 \$	89 876 \$
11	244	267	75 802 \$	81 716 \$	83 808 \$	85 943 \$	88 150 \$	90 401 \$	92 718 \$
12	268	293	85 922 \$	91 832 \$	94 197 \$	96 607 \$	99 085 \$	101 633 \$	104 248 \$
13	294	322	89 536 \$	95 448 \$	97 904 \$	100 405 \$	102 973 \$	105 611 \$	108 340 \$
14	323	354	93 447 \$	99 359 \$	101 905 \$	104 519 \$	107 203 \$	109 954 \$	112 773 \$
15	355	389	97 403 \$	103 314 \$	105 951 \$	108 657 \$	111 455 \$	114 318 \$	117 252 \$
16	390	427	101 586 \$	107 497 \$	110 249 \$	113 068 \$	115 979 \$	118 958 \$	122 004 \$
17	428	469	105 886 \$	111 796 \$	114 659 \$	117 594 \$	120 617 \$	123 709 \$	126 870 \$
18	470	515	110 386 \$	116 298 \$	119 275 \$	122 323 \$	125 439 \$	128 643 \$	131 940 \$
19	516	565	114 955 \$	120 867 \$	123 960 \$	127 143 \$	130 393 \$	133 759 \$	137 170 \$
20	566	620	119 685 \$	125 596 \$	128 824 \$	132 123 \$	135 509 \$	138 988 \$	142 558 \$
21	621	680	124 709 \$	130 621 \$	133 965 \$	137 396 \$	140 919 \$	144 536 \$	148 242 \$
22	681	746	129 871 \$	135 783 \$	139 260 \$	142 831 \$	146 491 \$	150 242 \$	154 087 \$
23	747	818	135 214 \$	141 125 \$	144 741 \$	148 446 \$	152 244 \$	156 155 \$	160 156 \$
24	819	897	140 740 \$	146 651 \$	150 403 \$	154 267 \$	158 223 \$	162 271 \$	166 431 \$
25	898	983	146 514 \$	152 424 \$	156 336 \$	160 338 \$	164 451 \$	168 659 \$	172 977 \$

ANNEXE B24

SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL DE 42 HEURES

EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2023

TAUX ANNUELS DE RÉMUNÉRATION – SEMAINE DE 42 HEURES – EN VIGUEUR LE 1^{er} octobre 2023 AUGMENTATION DE 3,5 %									
Échelle salariale	Points		Salaire annuel – 1 ^{er} octobre 2023 2 184 heures						
	Min.	Max.	Occas.	Éch. 1	Éch. 2	Éch. 3	Éch. 4	Éch. 5	Éch. 6
1	92	101	56 031 \$	62 239 \$	63 838 \$	65 461 \$	67 131 \$	68 851 \$	70 617 \$
2	102	112	58 036 \$	64 242 \$	65 890 \$	67 586 \$	69 327 \$	71 118 \$	72 932 \$
3	113	124	60 375 \$	66 584 \$	68 302 \$	70 045 \$	71 836 \$	73 672 \$	75 559 \$
4	125	137	62 500 \$	68 708 \$	70 450 \$	72 266 \$	74 126 \$	76 037 \$	77 994 \$
5	138	151	64 862 \$	71 071 \$	72 909 \$	74 772 \$	76 682 \$	78 638 \$	80 644 \$
6	152	166	67 036 \$	73 243 \$	75 129 \$	77 063 \$	79 045 \$	81 076 \$	83 151 \$
7	167	183	69 424 \$	75 631 \$	77 588 \$	79 570 \$	81 598 \$	83 699 \$	85 824 \$
8	184	201	71 908 \$	78 114 \$	80 118 \$	82 172 \$	84 273 \$	86 445 \$	88 665 \$
9	202	221	74 389 \$	80 596 \$	82 649 \$	84 775 \$	86 945 \$	89 166 \$	91 460 \$
10	222	243	76 943 \$	83 151 \$	85 276 \$	87 472 \$	89 716 \$	92 007 \$	94 371 \$
11	244	267	79 594 \$	85 800 \$	87 997 \$	90 242 \$	92 558 \$	94 920 \$	97 356 \$
12	268	293	90 216 \$	96 424 \$	98 907 \$	101 437 \$	104 041 \$	106 714 \$	109 458 \$
13	294	322	94 013 \$	100 220 \$	102 798 \$	105 423 \$	108 122 \$	110 891 \$	113 757 \$
14	323	354	98 119 \$	104 327 \$	107 000 \$	109 745 \$	112 562 \$	115 450 \$	118 411 \$
15	355	389	102 274 \$	108 479 \$	111 249 \$	114 090 \$	117 027 \$	120 036 \$	123 114 \$
16	390	427	106 666 \$	112 874 \$	115 761 \$	118 721 \$	121 778 \$	124 905 \$	128 103 \$
17	428	469	111 178 \$	117 385 \$	120 393 \$	123 472 \$	126 648 \$	129 894 \$	133 213 \$
18	470	515	115 903 \$	122 112 \$	125 240 \$	128 438 \$	131 709 \$	135 076 \$	138 537 \$
19	516	565	120 703 \$	126 910 \$	130 157 \$	133 498 \$	136 914 \$	140 447 \$	144 029 \$
20	566	620	125 670 \$	131 876 \$	135 265 \$	138 728 \$	142 286 \$	145 938 \$	149 686 \$
21	621	680	130 945 \$	137 152 \$	140 662 \$	144 266 \$	147 968 \$	151 762 \$	155 655 \$
22	681	746	136 364 \$	142 571 \$	146 225 \$	149 973 \$	153 815 \$	157 755 \$	161 789 \$
23	747	818	141 974 \$	148 183 \$	151 976 \$	155 869 \$	159 857 \$	163 962 \$	168 164 \$
24	819	897	147 776 \$	153 983 \$	157 923 \$	161 981 \$	166 135 \$	170 384 \$	174 753 \$
25	898	983	153 839 \$	160 045 \$	164 153 \$	168 354 \$	172 676 \$	177 092 \$	181 628 \$

