

SERVICE DE L'ÉGALITÉ DU SCFP NATIONAL

DISPOSITIONS DE CONVENTION COLLECTIVE RÉPONDANT AUX BESOINS DES MEMBRES AUTOCHTONES

- I. PRÉAMBULE**
- II. CLAUSE DE NON-DISCRIMINATION**
- III. CLAUSES SUR L'ACTION POSITIVE, L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI OU LA MAIN-D'ŒUVRE REPRÉSENTATIVE**
- IV. CLAUSE SUR LA FORMATION À LA SENSIBILISATION AUX RÉALITÉS CULTURELLES**
- V. FORMATION EN COURS D'EMPLOI**
- VI. CLAUSE SUR LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS**
- VII. CLAUSE SUR LES MESURES DISCIPLINAIRES ET LE CONGÉDIEMENT**
- VIII. CLAUSES SUR LES CONGÉS AUTORISÉS**
 - A. CONGÉ DE DÉCÈS**
 - B. CONGÉ DE MALADIE LORSQU'UN MEMBRE DE LA FAMILLE EST MALADE**
 - C. CONGÉ POUR ALLER VOTER À DES ÉLECTIONS OU UN RÉFÉRENDUM AU SEIN DES BANDES; CONGÉ POUR OBLIGATIONS PUBLIQUES**
 - D. CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS CULTURELS**
 - E. CONGÉ DE MATERNITÉ**
- IX. CLAUSE SUR LES CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS**
- X. CLAUSE SUR L'UTILISATION DES LANGUES AUTOCHTONES AU TRAVAIL**
- XI. CLAUSE SUR LES EMBAUCHES ET LES PROMOTIONS**
- XII. CLAUSES SUR LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET SUR LES CODES D'ÉTHIQUE**
- XIII. CLAUSES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ**
- XIV. CLAUSES SUR LES PENSIONS ET LES PRESTATIONS**

I. PRÉAMBULE :

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

« Accord de fait

Les parties à la présente convention collective (ci-après appelée « l'Entente ») reconnaissent que la First Nations University of Canada (anciennement le Saskatchewan Indian Federated College et ci-après appelée « l'Université ») est un établissement d'enseignement unique contrôlé par les Premières nations dont les objectifs sont entre autres les services aux collectivités des Premières nations, ainsi que la promotion, la préservation, la protection et l'interprétation des histoires, des langues, des cultures et des héritages artistiques des Premières nations utilisant les façons de savoir et de comprendre des Premières nations et des non-Autochtones. De plus, l'Université s'appuie sur les conseils et l'assentiment moral des anciens des Premières nations et fonctionne selon les directives de ces derniers.

L'Université intègre les valeurs et aspirations des membres des Premières nations afin d'obtenir une éducation de qualité dans un environnement uniquement autochtone. L'Université cherche à promouvoir, pour tous les membres de la communauté universitaire, le développement de l'esprit, du corps, de l'état d'esprit et du sentiment d'appartenance à la communauté.

Les parties à la présente Entente acceptent de travailler ensemble pour atteindre ces objectifs, promouvoir des relations harmonieuses et régler pacifiquement les malentendus et les désaccords dans l'esprit des valeurs traditionnelles de tolérance, d'humilité, de respect mutuel et de partage des Premières nations. »

et

« Conditions

Cette Entente établit les conditions de travail des employés de l'Université représentés par le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) (ci-après appelé « le Syndicat ») et couverts par l'ordonnance d'accréditation du 8 octobre 1996. Cette entente lie les parties qui la signent. Les deux parties acceptent :

- a) de reconnaître le principe de compétence des Premières nations sur l'Université;*
- b) de soutenir et de promouvoir les droits des Premières nations à exercer leur droit inhérent à régir leurs propres affaires. »*

- **Tiré de la convention collective entre le District scolaire n° 92 (Nisga'a) et la section locale 2298 du Syndicat canadien de la fonction publique (Nisga'a), en vigueur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003 :**

« ATTENDU QUE les commissaires d'école du District scolaire n° 92 (Nisga'a) ont reçu un mandat de la population de Nass par l'entremise du gouvernement de Nisga'a Lisims de maintenir le contrôle de l'enseignement à Nisga'a par Nisga'a;

ATTENDU QUE le Syndicat partage la philosophie du contrôle de l'enseignement à Nisga'a par Nisga'a;

ATTENDU QUE le conseil et le Syndicat souhaitent :

- (1) maintenir et renforcer les relations harmonieuses et conditions d'emploi établies entre la Bande, telle que représentée par le chef élu et le conseil, et ses employés, tels que représentés par le Syndicat;*
- (2) reconnaître la valeur mutuelle qu'on accorde aux discussions et aux négociations conjointes entre la Bande et ses employés en ce qui concerne toutes les questions afférentes aux conditions de travail et aux conditions d'emploi;*
- (3) encourager l'efficacité dans les opérations;*
- (4) promouvoir le bon moral, le bien-être et la sécurité de tous les employés de l'unité de négociation du Syndicat. »*

II. CLAUSE DE NON-DISCRIMINATION

- **Tiré de la convention collective entre le Conseil de bande de Kitselas et la section locale 3770 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 décembre 2005 :**

*« 4.01 L'Employeur ne doit pas faire de discrimination
(b) Les parties s'entendent que l'Employeur peut de préférence embaucher des membres de la Bande, mais qu'il ne doit y avoir aucune discrimination, interférence, restriction ou coercition exercée ou pratiquée à l'égard d'une personne employée en matière d'embauche, de taux de salaire, de formation, de perfectionnement, de promotion, de transfert, de licenciement, de rappel, de mesure disciplinaire, de classification, de congédiement ou autrement en raison de l'appartenance à la Bande ou du statut d'Indien. »*

- **Tiré de la convention collective entre la Bande indienne des Lax-kw'alaams et la section locale 2365 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1998 :**

*« 4.01 La Bande ne doit pas faire de discrimination
(b) Les parties s'entendent que la Bande peut de préférence embaucher des membres de la Bande, mais qu'il ne doit y avoir aucune discrimination, interférence, restriction ou coercition exercée ou pratiquée à l'égard d'une personne employée en matière d'embauche, de taux de salaire, de formation, de perfectionnement, de promotion, de transfert, de licenciement, de rappel, de mesure disciplinaire, de classification, de congédiement ou autrement en raison de l'appartenance à la Bande ou du statut d'Indien. »*

III. CLAUSES SUR L'ACTION POSITIVE, L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI OU LA MAIN-D'ŒUVRE REPRÉSENTATIVE

- Le principe sur lequel est fondée l'action positive, l'équité en matière d'emploi ou le programme de main-d'œuvre représentative est simple : la proportion de tout groupe donné dans la collectivité élargie devrait être reflétée par le pourcentage de ce groupe au travail, à tous les niveaux d'emploi.

En ce qui a trait aux travailleuses et travailleurs autochtones, cela signifie que dans une province où la population autochtone représente 13 % de sa population totale, il devrait y avoir par exemple au moins 13 % de travailleuses et de travailleurs autochtones au sein de son effectif, dans l'ensemble des paliers de main-d'œuvre.

- **Disposition de convention collective type suggérée par le personnel du SCFP :**

« Les parties s'entendent sur le principe d'une main-d'œuvre représentative des travailleuses et travailleurs autochtones. Les parties acceptent de créer un comité mixte pour élaborer, mettre en œuvre, contrôler et évaluer des projets proactifs visant à établir un service au sein duquel les Autochtones sont présentés dans tous les emplois et à tous les niveaux, en se fondant sur la proportion qu'ils représentent au sein de la population active provinciale.

Toutes les nouvelles personnes employées qui entrent sur le marché du travail doivent être embauchées selon le groupe cible reconnu, jusqu'à ce que l'effectif reflète la représentation de la main-d'œuvre. Les qualifications d'embauche doivent être fondées sur l'éducation, l'expérience et la capacité d'accomplir le travail.

Les parties s'entendent sur le principe d'une main-d'œuvre représentative des travailleuses et travailleurs autochtones. Les parties acceptent de créer un comité mixte pour élaborer, mettre en œuvre, contrôler et évaluer des projets proactifs visant à établir un service public au sein duquel les Autochtones sont présentés dans tous les emplois, et à tous les niveaux, en se fondant sur la proportion qu'ils représentent au sein de la population active provinciale.

Une approche centrée sur cette stratégie comprend les éléments indiqués ci-dessous. Pour qu'une telle initiative soit négociée avec succès par les parties à une convention collective, le programme doit contenir les éléments suivants :

- a) *une stratégie visant à faire ressortir le potentiel des travailleuses et travailleurs autochtones, à déterminer les occasions d'emploi et à encourager ces personnes à poser leur candidature pour ces occasions d'emploi;*
 - b) *une stratégie visant à préparer le lieu de travail à comprendre le but et les objectifs du programme et à soutenir les nouvelles travailleuses et les nouveaux travailleurs autochtones qui entreront sur le marché du travail;*
 - c) *une stratégie visant à former les travailleuses et travailleurs autochtones afin d'assurer leur succès. »*
- **Tiré de la convention collective entre le Regina Friendship Centre Corporation et la section locale 4285 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2005 :**

ARTICLE 23 – MAIN-D'ŒUVRE REPRÉSENTATIVE

« 23.01 Le Regina Friendship Centre et la section locale 4285 du SCFP sont engagés à appliquer le concept d'une stratégie de main-d'œuvre représentative pour éliminer la sous-représentation au sein de la main-d'œuvre.

Nous acceptons d'offrir aux personnes d'ascendance autochtone de meilleures occasions d'emploi et une échelle salariale équitable.

La stratégie et l'initiative de main-d'œuvre représentative qui y sont décrites seront conformes à l'administration de la convention collective. »

- **Tiré de la convention collective entre la Community Health Services (Saskatoon) Association Limited et la section locale 974 du Syndicat**

canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2003:

« 36.01 Tout recrutement et embauche futurs seront conformes à la politique d'action positive jusqu'à ce que les groupes désignés d'action positive soit proportionnellement représentatifs dans notre lieu de travail. Les groupes désignés d'action positive sont : les personnes d'ascendance autochtone, les personnes ayant un handicap, les femmes et les personnes faisant partie de minorités visibles.

36.02 Les employés embauchés après le 20 juin 1996 doivent avoir la reconnaissance de l'ancienneté limitée par les dispositions de la politique d'équité en matière d'emploi pour une période de trois (3) ans à partir de la date d'embauche. Après trois (3) ans, on ne doit imposer aucune limite à l'ancienneté des employés embauchés après le 20 juin 1996. Dans le cadre d'activités d'embauche interne et externe, on accordera la préférence aux membres des groupes désignés d'action positive, conformément à la politique d'équité en matière d'emploi. »

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

*« Équité en matière d'emploi
Les parties s'entendent qu'il y a des raisons légitimes pour lesquelles il est nécessaire de mettre l'accent sur les occasions d'emploi et de formation à l'intention des membres des Premières nations du Canada afin d'assurer une forte présence des Premières nations au sein de l'unité de négociation du SCFP à l'Université.*

Les parties reconnaissent l'exemption pour l'équité en matière d'emploi accordée à l'Université par la Commission des droits de la personne et s'entendent que l'embauche conformément à cette exemption ne contrevient pas à la convention collective. Dans le cadre du recrutement de nouvelles personnes employées, l'Université doit s'assurer que toutes les annonces reflètent l'engagement de l'Université quant à l'embauche des Premières nations du Canada et à l'équité en matière d'emploi. »

- **Tiré de la convention collective entre le Qu'Appelle Valley Friendship Centre (Centre d'accueil de la vallée de la Qu'Appelle) et la section locale 4372 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008 :**

« Le Qu'Appelle Valley Friendship Centre et la section locale 4372 du SCFP sont engagés à appliquer le concept d'une stratégie de main-d'œuvre représentative pour éliminer la sous-représentation au sein de la main-d'œuvre.

Les deux parties acceptent d'offrir aux personnes d'ascendance autochtone de meilleures occasions d'emploi et une échelle salariale plus équitable. »

- **On trouve dans le document *Négociier l'égalité* publié par le Service de l'égalité une liste des sections locales suivantes ayant des dispositions similaires :**

- a) *Université York et section locale 3903 du SCFP;*
- b) *Nelson House et la section locale 3851 du Syndicat canadien de la fonction publique – en vigueur du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002*

- **Tiré de la convention collective entre la Ville de Winnipeg et la section locale 500 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 29 décembre 2002 au 30 décembre 2005 :**

« La Ville et le Syndicat s'entendent pour collaborer en établissant une main-d'œuvre diversifiée qui est inclusive de toutes les personnes employées.

Les objectifs du programme sont :

(a) d'assurer que les systèmes d'emploi actuels et futurs ne sont pas discriminatoires;

(b) de corriger les différences dans la distribution actuelle de la main-d'œuvre au sein de la Ville, en tentant d'établir un effectif représentatif des membres des groupes désignés qui forme la main-d'œuvre de la Ville de Winnipeg, y compris en recrutant et en embauchant activement des membres des groupes désignés;

(c) de préparer l'organisation au rôle accru que les membres des groupes désignés joueront au sein de la main-d'œuvre. À cette fin, les parties acceptent de travailler en collaboration au sein d'un comité mixte représentatif du SCFP et de la Ville afin d'atteindre les objectifs susmentionnés. Le mandat du comité, tel qu'il est présenté dans le document intitulé « Joint Equity and Diversity Committee Terms of Reference » (Mandat du Comité mixte de l'égalité et de la diversité) (daté du 18 novembre 1997, est intégré à titre de référence dans cette lettre d'entente. »

- **Tiré de la convention collective entre le Yorkton Friendship Centre et la section locale 4538 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 31 juillet 2002 au 31 décembre 2004 :**

« 24.01 Le Yorkton Friendship Centre et la section locale 4538 du SCFP sont engagés à appliquer le concept d'une stratégie

de main-d'œuvre représentative pour éliminer la sous-représentation au sein de la main-d'œuvre.

Nous acceptons d'offrir aux personnes d'ascendance autochtone de meilleures occasions d'emploi et une échelle salariale plus équitable.

La stratégie et l'initiative de main-d'œuvre représentative seront conformes à l'administration de la convention collective. »

- **Tiré de la convention collective entre le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Association des organismes de santé de la Saskatchewan, en vigueur du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2008, et entre la section locale 3404 du Syndicat canadien de la fonction publique et le Fort Qu'Appelle Indian Hospital Inc., en vigueur du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2005 :**

« 23.05 Main-d'œuvre représentative

Préambule

Les parties établiront des processus proactifs qui appuient une main-d'œuvre représentative comprenant, mais toutefois sans s'y limiter, la détermination d'occasions d'emploi, l'éducation et la formation, et la préparation des lieux de travail.

Représentation de la main-d'œuvre

Les parties s'engagent à respecter le principe d'une main-d'œuvre représentative des travailleuses et travailleurs autochtones. Les parties s'entendent pour charger le Comité de la stratégie d'emploi d'élaborer, de mettre en œuvre, de contrôler et d'évaluer des initiatives proactives conçues pour s'assurer que les Autochtones sont proportionnellement présents dans toutes les occupations au sein de la population active de la province.

Par conséquent, dans le cadre d'activités d'embauche de nouvelles personnes employées, il faudra appliquer le principe de représentation autochtone, s'il y a des candidates et des candidats autochtones qualifiés pour le poste laissé vacant. »

IV. CLAUSE SUR LA FORMATION À LA SENSIBILISATION AUX RÉALITÉS CULTURELLES

- **Dispositions de convention collective types suggérées par le personnel du SCFP :**

« Les parties s'entendent qu'afin de mieux comprendre les différences culturelles et d'assurer des relations de coopération harmonieuses parmi

toutes les travailleuses et tous les travailleurs, tout le personnel de surveillance et la direction, toutes les personnes employées recevront une formation minimale d'une demie journée sur la sensibilisation aux réalités culturelles. Cette formation sera offerte par l'Employeur et aux frais de ce dernier pendant les jours ouvrables, les employés participants seront rémunérés.

La formation sur la sensibilisation aux réalités culturelles sera offerte par un professionnel de l'extérieur et le contenu de la formation ne sera déterminé que lorsque le Syndicat aura eu l'occasion de commenter adéquatement le processus. »

- **Tiré de la convention collective entre le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Association des organismes de santé de la Saskatchewan, en vigueur du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2008, et la section locale 3404 du Syndicat canadien de la fonction publique et le Fort Qu'Appelle Indian Hospital Inc., en vigueur du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2005 :**

« Préparation au milieu de travail

Les parties s'entendent pour mettre en œuvre des possibilités d'éducation pour toutes les personnes employées afin d'aborder les idées fausses et de réfuter les mythes au sujet des Autochtones. Il y aura des séances d'orientation améliorées pour les nouvelles personnes employées afin de les aider à mieux comprendre les pratiques de travail respectueuses et de créer un environnement de travail exempt de toute forme de harcèlement. »

V. FORMATION EN COURS D'EMPLOI

- **Tiré de la convention collective entre Anduhyaun Inc. et la section locale 4232 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 août 2002 :**

« Formation et développement professionnel

Les cours de formation en cours d'emploi seront des points permanents à l'ordre du jour aux fins de discussion pendant les réunions du comité syndical-patronal. Il est entendu que la participation aux cours offerts par l'Employeur sera considérée comme du temps de travail et que les participants seront rémunérés au taux applicable des personnes employées. L'Employeur couvrira les frais de scolarité ou d'inscription nécessaires, le transport, l'hébergement et les frais de repas pour les personnes employées qui doivent assister aux cours de formation à l'extérieur de Toronto. »

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

« Aide financière

Une personne membre du SCFP peut faire une demande d'aide financière auprès de la First Nations University afin de participer à des possibilités de développement approuvées; cependant, toute personne employée admissible à une aide à l'éducation en raison de l'ascendance autochtone doit tout d'abord présenter une demande pour un tel financement.

En attendant l'approbation du financement par la Bande ou les Métis, une personne employée doit présenter une demande de financement avant le 1^{er} juin de chaque année et une décision écrite de l'Employeur sera envoyée à la personne avant le 15 juillet de chaque année.

Une telle demande écrite à la First Nations University comprendra un budget concis aux fins d'approbation et sera transmise au Service des ressources humaines, avec la recommandation écrite et une justification du doyen qui supervise la personne employée, son directeur ou l'équivalent. En général, l'aide maximale est le remboursement des frais d'inscription ou de scolarité, et une aide pour l'achat des livres et le transport. La First Nations University pourra accorder une aide financière pour l'hébergement. »

- **Tiré de la convention collective entre le Syndicat canadien de la fonction publique et l'Association des organismes de santé de la Saskatchewan, en vigueur du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2008, et entre la section locale 3404 du Syndicat canadien de la fonction publique et le Fort Qu'Appelle Indian Hospital Inc., en vigueur du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2005 :**

« Formation en cours d'emploi

Les parties s'entendent pour mettre en œuvre des possibilités d'éducation, notamment des cours d'alphabétisation, des séances de counselling et de planification en ce qui concerne le développement de carrière. »

- **Tiré de la convention collective entre le Conseil de bande de Kitselas et la section locale 3770 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 décembre 2005 :**

« Participation à un atelier

(a) Le temps utilisé pour participer à des ateliers et suivre des cours de formation en cours d'emploi requis ou demandés par l'administrateur de la Bande ou l'administrateur désigné sera considéré comme des heures de travail si ces ateliers ou cours sont offerts pendant les heures de travail régulières. Une personne employée participant à ces ateliers et à ces cours aura droit à une indemnisation pour les heures supplémentaires, tel qu'il est

indiqué à l'article 19.02. Si une personne employée assiste à un atelier ou à un cours le samedi, le dimanche ou pendant un jour férié, elle aura droit à un congé équivalent selon les heures de travail normales, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux. La rémunération des heures supplémentaires sera effectuée en vertu de l'article 19.02. Sur présentation d'une demande écrite à l'administrateur de la Bande ou à l'administrateur désigné, la personne employée pourra prendre le congé à un moment qui lui conviendra et qui conviendra à l'administrateur de la Bande ou à l'administrateur désigné.

(b) Lorsque l'administrateur de la Bande approuve la demande écrite d'une personne employée pour participer à des ateliers, à des cours de formation, etc., on précisera dans l'approbation tout ce qui est couvert ou payé par le conseil, comme les salaires, les heures supplémentaires, les indemnités de déplacement, l'hébergement, les indemnités quotidiennes, etc. »

- **Tiré de la convention collective entre la Nelson House et la section locale 3851 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002 :**

« ... offrir une formation aux personnes à l'emploi de la Nelson House qui permettra de sensibiliser et d'éduquer les personnes employées en ce qui a trait à la définition et au contrôle de leurs propres préjugés et des préjugés d'autrui. »

- **Tiré de la convention collective entre Payukotayno : James and Hudson Bay Family Services et la section locale 4313 du Syndicat canadien de la fonction publique, venant à échéance le 31 mars 2007 :**

*« Formation au travail
L'Employeur permettra au Syndicat de parrainer des événements éducatifs comme des séminaires, des ateliers, des conférences et des réunions mensuelles régulières qui auront lieu dans les locaux de l'Employeur au cours de la période du déjeuner des personnes employées ou après la journée de travail normale, à condition que les locaux soient disponibles et que ces réunions ne contreviennent pas au bon fonctionnement de l'entreprise de l'Employeur. Le Syndicat obtiendra la permission de l'Employeur avant d'organiser de tels événements. »*

VI. CLAUSE SUR LA PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

- Lorsque les parties à la convention collective n'ont pas un long passé de syndicalisation, ou de relations de travail coopératives, elles voudront peut-être négocier une procédure de règlement des griefs permettant une résolution plus rapide et moins officielle de leurs conflits que le système

de règlement des griefs et d'arbitrage traditionnel. On peut trouver un autre mécanisme de règlement des différends que la procédure traditionnelle de règlement des griefs que l'on trouve dans la plupart des conventions collectives dans la convention collective entre le Syndicat des employés d'hôpitaux et la Health Services and Support Facilities Subsector Bargaining Association, en vigueur du 1^{er} avril 2006 au 31 mars 2009.

Ce mécanisme prévoit un système à trois niveaux pour traiter des griefs comme suit :

- a) Expert de l'industrie – dans les cinq jours après avoir été contactée, cette personne, nommée dans la convention collective, formule des recommandations écrites sur la façon de résoudre le conflit.

Cette décision n'est pas exécutoire et n'établit pas de précédent, mais, en fait, elle permet de résoudre de nombreuses questions « essentielles ».

- b) Arbitrage accéléré – la personne nommée à cet effet dans la convention collective a compétence sur certains types de conflit précisés dans le contrat. On n'a recours à aucun avocat. La décision est exécutoire, mais n'établit pas de précédent.
- c) « Arbitrage régulier » – la personne nommée par les parties a toute autorité habituelle accordée à un arbitre en vertu des lois sur le travail.

Le libellé spécifique est le suivant :

« 9.09 Expert de l'industrie »

9.09.01 Questions référées à l'expert

Lorsqu'un différend survient entre les parties relativement au congédiement, à une mesure disciplinaire ou à la suspension d'une personne employée, ou à l'interprétation, l'application, l'exécution ou la présumée violation de cette Entente, y compris toute question à savoir si un dossier est arbitral, pendant la durée de la convention collective, il est possible de référer ce différend à un expert de l'industrie.

9.09.02 Tableau de service

Il est entendu que les experts de l'industrie nommés ci-dessous (ou les remplaçants sur lesquels les parties d'accordent) doivent être affectés par rotation en commençant par le premier expert nommé :

S.F.D. Kelleher, Q.C.

H.A. Hope, Q.C.

H. Laing

J. McEwen
J. Korbin
V.L. Ready.

Si les parties ne peuvent s'entendre sur un expert de l'industrie dans une période de trente (30) jours ouvrables à partir de la date à laquelle cette convention collective est signée, l'une ou l'autre des parties peut faire une demande au ministre du Travail de la Colombie-Britannique pour qu'il nomme une telle personne.

9.09.03 Rôles/Responsabilités de l'expert

À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'expert :

- a) *enquêtera sur le différend;*
- b) *définira la question à trancher relativement au différend;*
- c) *formulera des recommandations écrites pour résoudre le différend.*

Dans les cinq (5) jours civils après réception de la demande et pour ces cinq (5) jours civils à partir de cette date, on interrompt la procédure de règlement des griefs.

9.09.03 Exposé des faits convenu

Les parties s'efforceront de s'entendre sur un exposé des faits avant l'audience.

Article 10 – Arbitrage accéléré

10.01 Tableau de service

Il est entendu que les personnes nommées ci-dessous aux fins d'arbitrage accéléré seront affectées en rotation en commençant par le premier arbitre nommé :

S.F.D. Kelleher, Q.C
J. Gordon
H.A. Hope, Q.C.
H. Laing
D. Munroe, Q.C.
J. McEwen
J. Korbin
V.L. Ready

10.02 Arbitrages accélérés

On considérera acceptable aux fins d'arbitrage accéléré et on résoudra par arbitrage accéléré, tous les griefs à l'exception de ceux de nature suivante :

- 1. *congédiements;*
- 2. *renvoi en cours de stage;*
- 3. *suspensions pour plus de dix (10) jours;*

4. *griefs de principe;*
5. *griefs nécessitant l'interprétation substantielle d'une disposition de la convention collective;*
6. *griefs relatifs à la sécurité d'emploi et aux questions découlant du rapport et des recommandations du commissaire à l'enquête sur les relations du travail (sauf disposition contraire);*
7. *griefs nécessitant la présentation d'une preuve extrinsèque;*
8. *griefs dans lesquels une partie a l'intention de soulever une objection préliminaire;*
9. *questions liées à la convention collective des ouvriers de l'entretien et au manuel de classification;*
10. *griefs découlant de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.*

Par accord mutuel des parties, un grief faisant partie d'une de ces catégories peut être résolu par arbitrage accéléré.

10.02.02 Planification accélérée

On planifiera l'audience des griefs considérés convenables aux fins d'arbitrage accéléré pour la prochaine date d'arbitrage accéléré disponible. Les parties s'entendront sur des dates d'arbitrage accéléré qui seront planifiées sur une base mensuelle ou autrement désignées par entente mutuelle des parties.

10.02.03 Lieu de l'audience

Le lieu de l'audience sera convenu par les parties qui devront choisir un endroit central de la région géographique où le différend est survenu.

10.02.04 Processus

Puisqu'on a prévu un processus non légal, les services d'avocats de l'extérieur ne seront pas retenus pour représenter les parties.

10.02.05 Exposé des faits convenu

Les parties s'efforceront de s'entendre sur un exposé des faits convenu avant l'audience.

10.02.06 Procédure

Toutes les présentations doivent être brèves et concises et doivent inclure une introduction complète. Les parties acceptent de faire un usage limité des autorités pendant leurs présentations.

10.02.07 Aide dans le cadre de la médiation

Avant de rendre une décision, l'arbitre peut aider les parties à trouver une solution adéquate au grief.

Lorsque la médiation échoue ou qu'elle est inappropriée, une décision sera rendue, comme le prévoit les présentes.

10.02.08 Production d'un rapport

La décision de l'arbitre doit être présentée sous la forme convenue et postée aux parties dans les trois (3) jours ouvrables après l'audience.

10.02.09 Statut du rapport

Toutes les décisions des arbitres seront limitées en matière d'application à ce différend particulier et sont sans préjudice. Aucune de ces décisions ne permettra d'établir un précédent et aucune des parties n'y fera référence dans les procédures subséquentes.

Tout règlement des dossiers d'arbitrage accéléré proposés conclu avant l'audience sera sans préjudice.

10.02.10 Frais

Les parties se partageront à parts égales les frais et les dépenses de l'arbitre.

10.02.11 Autorité de l'arbitre

La personne nommée pour l'arbitrage accéléré aura les mêmes pouvoirs et la même autorité qu'un conseil d'arbitrage établi en vertu des dispositions de l'article 11, à l'exception de l'article 11.04.

Il est entendu qu'aucune des parties n'a l'intention d'en appeler d'une décision d'une procédure d'arbitrage accéléré.

Toute suspension pour cause présumée qui n'est pas traitée en vertu de cet article sera référée immédiatement à l'article 9.06 aux fins de résolution.

10.02.12 Compte rendu trimestriel

Un représentant de la HEABC et de l'Association se réuniront tous les trois mois pour revoir le processus d'arbitrage accéléré et planifier des dates d'audience.

Article 11 – Arbitrage

11.01 Composition du conseil

Si le Comité des relations de travail, le comité syndical et le haut dirigeant du Syndicat ne réussissent pas à régler un différend, un grief ou un conflit de quelque nature que ce soit entre l'Employeur et le Syndicat, ou les Employés visés, un tel différend, grief ou conflit, y compris toute question à savoir si un dossier est arbitrable, mais ne comprenant pas la renégociation de l'Entente doit, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, être référé à l'arbitrage, la détermination et la décision d'un conseil d'arbitrage de trois (3) membres. Ce conseil constituera un conseil d'arbitrage au sens du Code du travail de la Colombie-Britannique.

Un (1) membre doit être nommé par le Comité des relations de travail, un autre (1) par le Syndicat, ces derniers en nommeront un troisième (3^e), qui

sera le président du conseil d'arbitrage ou, à défaut d'une telle nomination dans un délai de deux (2) semaines après que l'une des parties a donné un avis à l'autre pour demander cette nomination, le président du conseil d'arbitrage sera nommé par rotation en vertu des dispositions de l'article 11.

La HEABC et le Syndicat doivent tenir à jour une liste à partir de laquelle on doit sélectionner par rotation les arbitres dont le nom apparaît ci-dessous. La rotation sera administrée selon le secteur de l'industrie sans tenir compte de l'établissement où le grief a été présenté.

*D.R. Munroe, Q.C.
J. Gordon
S.F.D. Kelleher, Q.C.
J. Korbin
H. Laing
D. McPhillips
J. McEwen
H.A. Hope, Q.C.
M. Jackson, Q.C.
J.E. Dorsey
V.L. Ready*

D'un commun accord, les parties peuvent modifier en tout temps la liste des arbitres.

La décision desdits arbitres, ou de deux (2) d'entre eux, faite par écrit en ce qui a trait à tout différend sera finale et exécutoire pour l'Employeur, le Syndicat et les employés visés.

11.02 Congédiement/Suspension

Si le congédiement ou la suspension d'une personne employée pour cause présumée n'est pas réglé à l'étape trois de la procédure de règlement des griefs, un tel grief sera référé à l'arbitrage, aux fins de détermination et de décision d'un conseil d'arbitrage relativement à une (1) question.

Les parties acceptent de faire tous les efforts pour que l'affaire soit entendue par un arbitre dans les deux (2) mois du renvoi à l'arbitrage, en ayant recours aux services d'un des arbitres nommés ci-dessous :

*J. Gordon
J.E. Dorsey
H.A. Hope, Q.C.
M. Jackson, Q.C.
S.F.D. Kelleher, Q.C.
J. Korbin
H. Laing
J. McEwen
D.C. McPhillips*

D.R. Munroe, Q.C.
V.L. Ready

L'arbitre planifiera une audience dans les sept (7) jours civils suivant sa nomination.

L'arbitre entendra et déterminera le différend et délivrera une décision verbale ou écrite dans les sept (7) jours civils suivant la conclusion de l'audience.

La décision de l'arbitre sera finale et exécutoire pour les parties. Sur réception de la décision, l'une ou l'autre des parties peut demander les motifs écrits de la décision.

Les parties s'entendent que les délais pour en appeler de la décision en vertu du Code des relations de travail de la C.-B. débutent dès la transmission des motifs écrits de la décision.

L'arbitre aura les mêmes pouvoirs et la même autorité qu'un conseil d'arbitrage créé en vertu des dispositions de l'article 11, à l'exception de ceux prévus à l'article 11.04.

11.03 Autorité du conseil d'arbitrage

Le conseil d'arbitrage aura les pouvoirs de régler les conditions d'une question à être arbitrée.

11.04 Délai pour la décision du conseil d'arbitrage

Un conseil d'arbitrage créé en vertu de cet article de la convention collective aura vingt (20) jours civils pour rendre une décision en ce qui a trait à la question à trancher, à moins que ce délai ne soit prolongé par accord mutuel entre les parties.

11.05 Personne employée appelée comme témoin

L'Employeur accordera un congé sans perte de salaire à toute personne employée appelée comme témoin par un conseil d'arbitrage et, lorsque les besoins opérationnels le permettent, il accordera un congé sans perte de salaire à toute personne employée appelée comme témoin par le Syndicat, seulement si le différend vise l'Employeur.

11.06 Audiences du conseil d'arbitrage

Lorsque les exigences opérationnelles le permettent, l'Employeur accordera un congé sans perte de salaire à un nombre raisonnable d'employés représentant le Syndicat devant un conseil d'arbitrage, si le différend vise l'Employeur.

11.07 Dépenses du conseil d'arbitrage

Chaque partie paiera les dépenses de l'arbitre qu'elle aura nommé et la moitié des dépenses du président et des dépenses sténographiques et

autres du conseil, à moins qu'elles ne soient payées par le Conseil des relations de travail de la Colombie-Britannique.

11.08 Réintégration des personnes employées

Si le conseil d'arbitrage est d'avis qu'une personne employée a été mise à pied à l'encontre des dispositions de la convention collective, ou qu'elle a été suspendue ou congédiée injustement, la personne sera alors réintégrée par l'Employeur et le conseil pourra ordonner qu'elle soit réintégrée sans perte de salaire et/ou en conservant tous les droits, avantages sociaux et privilèges dont elle aurait bénéficié si la mise à pied, la suspension ou la congédiement n'avait pas eu lieu.

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

« Sélection de la présidence

Les parties doivent s'efforcer de s'entendre sur le choix de la présidence dans un délai de vingt et un (21) jours ouvrables après le dépôt du grief aux fins d'arbitrage. Dans le cas où les parties ne parviennent pas à s'entendre, chaque partie pourra informer la présidence de la Saskatchewan Indian Personnel Commission, qui nommera au sort une personne à la présidence à partir d'une liste de noms sur laquelle les parties se sont entendues au préalable. Une fois nommée, la présidence invitera un ancien de la First Nations University à agir à titre de conseiller. L'ancien devra guider le processus en tenant compte des méthodes de résolution de conflits propres aux Premières nations. »

- **Dispositions de convention collective types suggérées par le personnel du SCFP visant à créer une liste de médiatrices ou de médiateurs / d'animatrices ou d'animateurs autochtones :**

- « 1. Le Syndicat et l'Employeur s'entendront sur une liste de médiatrices ou de médiateurs / d'animatrices ou d'animateurs autochtones qui agiront à titre de tierce partie neutre afin d'aider les parties à régler les griefs en suspens. Les parties peuvent s'entendre pour utiliser les services de personnes dont le nom figure sur la liste des médiatrices ou des médiateurs / des animatrices ou des animateurs autochtones ou d'autres Autochtones sur lesquels ils s'entendront.*
- 2. Une fois que l'on se sera entendu sur la personne qui agira à titre de médiatrice ou de médiateur / d'animatrice ou d'animateur, l'Employeur ou le Syndicat appellera cette personne et des arrangements seront pris pour qu'elle vienne dans la collectivité et qu'elle rencontre les parties afin d'aider les parties à trouver des solutions au(x) grief(s) en suspens.*
- 3. Il est entendu que la personne ainsi embauchée détiendra les pouvoirs juridiques et l'autorité d'un arbitre en matière de travail*

selon la loi sur les relations de travail applicable. Si des questions de procédures étaient soulevées, la médiatrice ou le médiateur / l'animatrice ou l'animateur autochtone aura le pouvoir de prendre toutes les décisions nécessaires à ce sujet.

4. *Dans le cas où la médiatrice ou le médiateur / l'animatrice ou l'animateur autochtone conclut qu'elle ou il est incapable de trouver une solution acceptable pour les parties relativement au règlement de tout grief, les parties peuvent, sur consentement commun, demander à la médiatrice ou au médiateur / à l'animatrice ou l'animateur de rendre une décision finale et exécutoire. La médiatrice ou le médiateur / l'animatrice ou l'animateur autochtone peut également se tourner vers la procédure traditionnelle de règlement de griefs prévue à la convention collective afin de régler ce différend. »*

VII. CLAUSE SUR LES MESURES DISCIPLINAIRES ET LE CONGÉDIEMENT

Lorsque les parties veulent négocier une méthode disciplinaire alternative adaptée à la collectivité, elles peuvent choisir de négocier cette disposition de la convention collective suggérée par le personnel du SCFP.

- **Disposition de convention collective type suggérée par le personnel du SCFP :**

« Lorsque l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que l'on devrait avoir recours à des mesures disciplinaires pour aider les personnes employées quand une personne employée enfreint les règles de comportement;

Lorsque l'Employeur et le Syndicat reconnaissent que toutes les personnes employées et l'Employeur ont intérêt à observer les règles de comportement en vigueur sur le lieu de travail, les parties s'entendent que :

- a) *si une personne employée est accusée d'avoir commis une infraction aux règles de comportement en vigueur, cette personne pourra demander que la mesure disciplinaire soit déterminée par un comité de discipline composé d'un nombre égal de personnes représentant le Syndicat et l'Employeur;*
- b) *afin qu'une personne employée puisse se prévaloir d'un comité de discipline, elle doit d'abord avouer qu'elle a enfreint une règle de comportement en vigueur;*
- c) *un comité de discipline sera composé d'un nombre égal de personnes déléguées par le Syndicat et par l'Employeur. Parmi les personnes présentes lors de l'audience du Comité de discipline, il doit y avoir le superviseur direct de la personne employée, les personnes représentant les personnes employées qui travaillent*

- étroitement avec la personne employée accusée et une personne représentant la collectivité;*
- d) *si la personne employée fait partie d'un groupe minoritaire, l'Employeur et le Syndicat devront s'assurer que des personnes de la même origine ethnique, culturelle, nationale ou du même sexe que la personne en cause assistent à l'audience du comité de discipline;*
 - e) *les parties doivent se conformer à toute décision concernant une mesure disciplinaire convenue par le comité de discipline;*
 - f) *la décision du comité de discipline doit être unanime. »*

VIII. CLAUSES SUR LES CONGÉS AUTORISÉS

A. CONGÉ DE DÉCÈS

- **Tiré de la convention collective entre le district scolaire n° 92 (Nisga'a) et la section locale 2298 du Syndicat canadien de la fonction publique (Nisga'a), en vigueur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003 :**

« 15.04 Congé pour raisons familiales

Sur demande, le conseil accordera un congé de trois (3) jours sans perte de salaire à une personne employée lors du décès d'un parent, d'une conjointe ou d'un conjoint, d'un ou de plusieurs enfants, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de grands-parents, de petits enfants, d'une belle-mère, d'un beau-père, d'une tante, d'un oncle, d'un neveu ou d'une nièce.

Le conseil accordera un congé supplémentaire de deux (2) jours sans perte de salaire à une personne employée aux fins de déplacement, selon les critères suivants :

- (a) *la personne employée est à Kincolith et le déplacement est au-delà de Prince Rupert;*
- (b) *la personne employée est à Greenville ou à Aiyansh et le déplacement est au-delà de Terrace;*
- (c) *ces journées supplémentaires ne seront pas rémunérées si la personne employée doit se rendre dans une autre collectivité du district scolaire n° 92 (Nisga'a).*

Sur demande, le conseil accordera un congé sans solde pour raisons familiales à une personne employée dans le cas du décès d'une personne ne figurant pas dans la liste ci-dessus. »

Congé pour T'il Luulak'

« On pourra accorder un congé sans solde maximal de cinq (5) jours à une personne employée ayant été nommée T'il Luulak' par la famille en deuil afin qu'elle puisse s'acquitter de ces responsabilités. »

Congé pour Xtsihlniinak'amskw

« On pourra accorder un congé sans solde d'une demi-journée (1/2) à une personne employée qui doit accompagner son conjoint à un Wo'om pdeekhli afin qu'elle s'acquitte de ses responsabilités. »

Nomination pour l'administration des responsabilités d'inhumation

« Lorsqu'une famille tribale nomme une personne à l'emploi du conseil pour administrer des responsabilités d'inhumation, on devra accorder à cette personne un congé sans solde raisonnable afin qu'elle puisse s'acquitter de ces responsabilités. Tout congé de plus de cinq (5) jours accordé en vertu de cet article doit être approuvé par le conseil. »

- **Tiré de la convention collective entre le Conseil de bande de Kitselas et la section locale 3770 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 décembre 2005 :**

24.07 Congé rémunéré pour décès

- (a) *Après avoir fait une demande écrite auprès de l'administrateur de la Bande, ou de l'administrateur désigné, on accordera à une personne employée un congé maximum de cinq (5) journées de travail régulières sans perte de salaire et d'avantages sociaux, dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate ou d'un membre de la famille élargie, y compris les parents de sa conjointe ou de son conjoint. La famille immédiate comprend la mère, le père, le conjoint, la conjointe, la conjointe ou le conjoint de fait, la belle-famille, la famille de la conjointe ou du conjoint de fait, la sœur, le frère ou les enfants du conjoint ou de la conjointe, y compris les enfants adoptés en vertu des coutumes tribales.*
- (b) *Responsabilités culturelles - Décès*
Quand les pratiques culturelles établies comportent une cérémonie ou d'autres responsabilités, une personne employée doit faire la demande auprès de l'administrateur de la Bande ou de l'administrateur désigné afin d'obtenir un congé approprié, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux. Par exemple, ce congé peut être utilisé aux fins suivantes, sans s'y limiter :
- fête tribale;*
 - déplacement de pierre tombale*
 - rituel de la pierre symbolisant l'adoption*

- iv) *demandes particulières formulées par la famille, la tribu ou le clan.*
- (c) *Quand un déplacement est nécessaire, on devra accorder à la personne employée un congé supplémentaire maximal de trois (3) journées de travail régulières prévues, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux.*
- (d) *Une personne employée peut prendre un maximum d' une (1) journée parmi celles auxquelles elle a droit, après les funérailles. »*

24.08 Congé de deuil

- (a) *Congé de deuil*
Après avoir fait une demande écrite à l'administrateur de la Bande ou à l'administrateur désigné, on devra accorder un congé à la personne employée, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, pour lui permettre de participer activement aux funérailles.
 - (b) *Funérailles d'un membre de la Bande*
En guise de respect envers la famille en deuil, l'administrateur de la Bande peut décider de fermer le bureau de la Bande pour les funérailles. Si le bureau est fermé, les personnes employées ne perdront ni salaire, ni avantages sociaux. »
- **Tiré de la convention collective entre la bande Lax Kw'alaams et la section locale 2365 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1998 :**

23.07 Congé rémunéré pour décès

- (a) *Après avoir fait une demande écrite auprès de l'administrateur de la Bande ou de l'administrateur désigné, on accordera à une personne employée un congé minimum de trois (3) journées consécutives régulières de travail sans perte de salaire ni d'avantages sociaux, dans le cas du décès d'un membre de sa famille immédiate ou de la famille élargie, y compris les parents de sa conjointe ou de son conjoint.*
- (b) *Quand un déplacement est nécessaire, on devra accorder un congé supplémentaire maximal de deux (2) journées de travail régulières prévues, sans perte de salaire ni d'avantages sociaux.*

- (c) *Une personne employée peut prendre un maximum d'une (1) journée parmi celles auxquelles elle a droit, après les funérailles. »*

23.08 Congé de deuil

- (a) *Congé de deuil*
Après avoir fait une demande écrite à l'administrateur de la Bande ou à l'administrateur désigné, on devra accorder à la personne employée un congé sans perte de salaire ni d'avantages sociaux pour lui permettre de participer activement aux funérailles.
- (b) *Funérailles d'un membre de la Bande*
Dans le cas où les funérailles d'un membre de la Bande ont lieu à Port Simpson, toutes les personnes employées qui y assistent ne doivent subir aucune perte de salaire ou d'avantages sociaux si les personnes employées retournent au travail par la suite. »

- **Tiré de la convention collective entre le district scolaire n° 92 (Nisga'a) et la section locale 2298 du Syndicat canadien de la fonction publique (Nisga'a), en vigueur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003 :**

« Nomination pour administrer les responsabilités relatives à l'inhumation
Lorsqu'une famille tribale nomme une personne à l'emploi du conseil pour administrer les responsabilités relatives à l'inhumation, on devra alors lui accorder un congé sans solde afin de lui permettre de s'acquitter de ces responsabilités. Tout congé de plus de cinq (5) jours accordé en vertu de cet article doit être approuvé par le conseil. »

- **Tiré de la convention collective entre Payukotayno : James and Hudson Bay Family Services et la section locale 4313 du Syndicat canadien de la fonction publique; date d'expiration : 31 mars 2007 :**

« 15.01 Congé pour décès

- (a) *Dans le cas du décès d'un parent, de la conjointe ou du conjoint actuel, de la conjointe ou du conjoint de fait, de l'enfant ou de l'enfant en famille d'accueil d'une personne employée permanente, on devra lui accorder un congé minimal de cinq (5) journées civiles consécutives sans perte de salaire, d'ancienneté et d'avantages sociaux, en autant que la personne employée a complété avec succès sa période de probation et le tout, sous réserve d'un avis de sa superviseure ou de son superviseur. « Enfant » signifie tout enfant par rapport auquel la personne employée joue un rôle parental. »*

B. CONGÉ DE MALADIE LORSQU'UN MEMBRE DE LA FAMILLE EST MALADE

- **Voici un exemple d'une disposition suggérée par le personnel du SCFP :**

« Les parties conviennent, après réception d'une demande écrite à l'employeur, que l'on devra accorder un congé sans solde à une personne employée pour qu'elle puisse prodiguer les soins nécessaires à un membre de la famille qui est malade et qui présente un besoin raisonnable pour de tels soins.

Aux fins de ce congé, on entend par « membres de la famille » la mère, le père, la belle-mère, le beau-père, la grand-mère, le grand-père, un enfant (y compris les enfants en famille d'accueil, les belles-filles et beaux-fils, les enfants adoptés et les enfants adoptés selon les coutumes de la Bande). »

C. CONGÉ POUR ALLER VOTER À DES ÉLECTIONS OU UN RÉFÉRENDUM AU SEIN DES BANDES; CONGÉ POUR OBLIGATIONS PUBLIQUES

- **Tiré de la convention collective entre le Conseil de bande de Kitselas et la section locale 3770 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 décembre 2005 :**

« 24.14 Congé pour élections

On devra accorder à une personne employée un congé rémunéré de quatre (4) heures consécutives avant la fermeture des bureaux de scrutin lors d'élections fédérales, provinciales, municipales ou de la Bande ou lors d'un référendum, quand la personne est habilitée à voter. Par exemple, si le bureau de scrutin ferme à 20 heures, la journée de travail doit se terminer à 16 heures. »

- **Tiré de la convention collective entre la Bande Lax Kw'alaams et la section locale 2365 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1998 :**

« On devra accorder à une personne employée un congé rémunéré de quatre (4) heures consécutives avant la fermeture des bureaux de scrutin, lors d'élections fédérales, provinciales, municipales ou de la Bande ou lors d'un référendum, quand la personne est habilitée à voter. »

- **Tiré de la convention collective entre le district scolaire n° 92 (Nisga'a) et la section locale 2298 du Syndicat canadien de la**

fonction publique (Nisga'a), en vigueur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003 :

« On devra accorder un congé sans solde à une personne employée à qui on demande d'assister au congrès tribal de Nisga'a, ou de qui on l'exige, afin de représenter son village ou le syndicat, en autant que la demande est présentée au conseil à l'avance. Un maximum de deux (2) personnes employées peuvent s'absenter en même temps. »

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

*« Congé pour élections au sein de la Bande
On devra accorder un congé rémunéré d'une (1) journée aux personnes employées qui sont habilitées ou qui deviennent habilitées à voter dans une élection au sein d'une nation autochtone, et ce, la journée même de l'élection. »*

- **Tiré de la convention collective entre la Bande Lax Kw'alaams et la section locale 2365 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1998 :**

« 15.05 Congé culturel

On devra accorder un congé non rémunéré à une personne employée à qui on demande d'assister à l'assemblée spéciale des Nisga'a Lisims, ou de qui on l'exige, afin de représenter son village ou le syndicat, en autant que la demande est présentée au conseil à l'avance. Un maximum de deux (2) personnes employées peuvent s'absenter en même temps.

Congé pour des activités à plein temps ou des obligations publiques :

- a) La Bande reconnaît aux personnes employées le droit de participer aux affaires publiques. Après avoir présenté une demande écrite à l'administrateur de la Bande ou à l'administrateur désigné, on accordera un congé sans solde, mais sans perte d'avantages sociaux et d'ancienneté, à la personne employée afin qu'elle puisse poser sa candidature aux élections fédérales, provinciales, de la Bande ou municipales.*
- b) Après avoir présenté une demande écrite à l'administrateur de la Bande ou à l'administrateur désigné, on pourra accorder un congé sans solde et sans avantages sociaux, mais sans perte d'ancienneté, à une personne employée qui a été élue aux élections fédérales, provinciales ou municipales, et ce, pour la durée de son mandat.*
- c) Une personne employée qui est élue membre du conseil de la Bande des Lax Kw'Alaams doit prendre un congé obligatoire sans*

solde et sans avantages sociaux, mais sans perte d'ancienneté, pour toute la durée de son mandat. La personne employée cessera d'être membre du syndicat pendant la durée de son congé.

- d) *Après que le syndicat aura présenté une demande écrite à l'administrateur de la Bande ou à l'administrateur désigné, on accordera un congé sans solde et sans avantages sociaux, mais sans perte d'ancienneté, d'un (1) an à une personne employée qui est élue ou choisie pour un poste à temps plein au sein du syndicat ou de tout autre organisme avec qui le syndicat est affilié. Un tel congé doit être renouvelé chaque année, sur demande du syndicat, pour toute la durée du mandat. »*

D. CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS CULTURELS

- **Tiré de la convention collective entre la Bande Lax Kw'alaams et la section locale 2365 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1998 :**

« 15.05 Congé pour événement culturel

Une personne employée à qui on demande d'être présente à une assemblée spéciale des Nisga'a Lisims afin de représenter son village ou le Syndicat, ou de qui on l'exige, a droit à un congé sans solde en autant que la demande soit présentée au conseil à l'avance. On pourra accorder un tel congé à un maximum de deux (2) personnes employées en même temps. »

- **Tiré de la convention collective entre le Yorkton Friendship Centre et la section locale 4538 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 31 juillet 2002 au 31 décembre 2004 :**

« Veilles / funérailles / résolutions de deuil

Toutes les personnes employées doivent être en congé rémunéré le(s) jour(s) où la population ou d'autres personnes utilisent les installations aux fins de funérailles ou de veilles. »

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

« Congé pour raisons personnelles

Une personne employée a droit à un congé rémunéré pour raisons personnelles d'un maximum de deux (2) jours ouvrables par année, afin de vaquer aux occupations suivantes :

*travailler dans le cadre des convocations, des pow-wows ou des conférences de l'Université;
accepter un certificat/diplôme/baccalauréat.*

Congé pour participer à des cérémonies traditionnelles
Suivant une note écrite à la doyenne ou au doyen, à la directrice ou au directeur ou à l'équivalent, une personne employée peut obtenir un congé rémunéré maximal de (7) jours ouvrables afin de participer à des cérémonies traditionnelles des Premières nations. Ces congés ne seront pas indûment refusés. La personne employée membre doit faire tous les efforts nécessaires pour envoyer la demande de congé le plus longtemps à l'avance possible.

Congés religieux :
L'Université essaiera d'accommoder les intérêts des personnes employées en ce qui a trait à leur observance des congés religieux.

Congé pour devenir candidate ou candidat ou lors d'une élection
Sur demande écrite à la doyenne ou au doyen, à la directrice ou au directeur ou à l'équivalent, l'Université accordera un congé sans solde à une personne employée qui pose sa candidature à des élections municipales, provinciales, fédérales, des Premières nations ou métisses. »

- **Tiré de la convention collective entre le Syndicat canadien de la fonction publique et de l'Association des organismes de santé de la Saskatchewan, en vigueur du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2008, et entre la section locale 3404 du Syndicat canadien de la fonction publique et le Fort Qu'Appelle Indian Hospital Inc., en vigueur du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2005 :**

« Accommodement pour l'observance de célébrations spirituelles ou culturelles

Les parties conviennent de fournir tout effort raisonnable pour accommoder une personne employée afin qu'elle puisse assister ou participer aux célébrations spirituelles ou culturelles relatives à sa religion ou à sa culture. »

E. CONGÉ DE MATERNITÉ

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

« Congé de maternité / d'adoption / parental ou pour soins d'enfants de moins de 18 mois :

Exigences opérationnelles pour un congé de maternité/d'adoption/parental ou pour soins d'enfants :

Une personne employée sera admissible à un congé de maternité/d'adoption/parental (congé sans solde) si elle a complété la période de probation avec succès.

L'Université ne refusera pas à une employée enceinte le droit de continuer à travailler pendant sa grossesse sous réserve qu'elle présente, sur demande, un certificat médical attestant qu'elle peut le faire.

Durée du congé de maternité/d'adoption/parental/ou pour soins d'enfants :

Un congé de maternité/d'adoption/parental doit couvrir une période maximale de cinquante-deux semaines au total et peut être pris à la discrétion de la personne employée, avant ou après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Le congé doit normalement être pris au cours de la période de cinquante-deux semaines suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant.

Prestations d'assurance-emploi supplémentaires

Sous réserve qu'elles reçoivent des prestations d'assurance-emploi de DRHC, les femmes en congé de maternité ou toute employée qui a déclaré au **Service des ressources humaines** qu'elle est la principale dispensatrice de soins à l'enfant, recevront la différence entre les prestations d'assurance-emploi reçues de Développement des ressources humaines Canada et 95 % de leur salaire, imputable aux prestations de congés de maladie accumulés, lorsqu'elles sont en congé pour un maximum de quinze semaines, sous réserve que les gains des personnes membres (provenant de l'assurance-emploi, du salaire et de toute autre source de revenu) n'excèdent pas la totalité (100 %) des gains prévalant avant le congé.

Les vacances et les congés de maladie accumulés de l'employée, au moment où le congé débute, seront comptabilisés au crédit de l'employée. Les prestations seront établies en fonction de l'article 23.

Niveau d'ancienneté pendant un congé de maternité/d'adoption/parental/pour soins d'enfants :

La personne employée continuera d'accumuler son ancienneté pendant son congé.

Procédures de retour au travail après un congé de maternité/d'adoption/parental/pour soins d'enfants :

Quand une personne employée décide de retourner au travail après un congé, elle doit donner au moins deux (2) semaines d'avis à l'Université. À son retour d'un congé de maternité/d'adoption/parental, une personne employée doit retrouver les conditions de travail qui prévalaient avant son départ, soit le même poste, la même classification et le même salaire, le tout assujéti aux augmentations générales. Les dates d'augmentation de la personne employée seront établies selon le nombre total de journées de congé de maternité/d'adoption/parental excédant 52 semaines. »

IX. CLAUSE SUR LES CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

- **Les conventions collectives suivantes reconnaissent la Journée des Autochtones comme un congé férié payé :**
 - a) Le district scolaire n° 92 (Nisga'a) et la section locale 2298 du Syndicat canadien de la fonction publique (Nisga'a), en vigueur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003.
Congé appelé « Journée de solidarité des Autochtones ».
 - c) Le Qu'Appelle Valley Friendship Centre et la section locale 4372 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008.
Jour des anciens combattants autochtones – De plus, le 21 juin (Journée des Autochtones) doit être rémunéré au taux ordinaire et le congé doit être pris d'un commun accord.
 - c) La bande Lax Kw'alaams et la section locale 2365 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1998.
Congé appelé « Journée de solidarité des Autochtones ».
 - d) La bande Lax Kw'alaams et la section locale 2365 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1998.
Congé appelé « Journée de solidarité des Autochtones ».
 - e) Le conseil de bande de Kitselas et la section locale 3770 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 décembre 2005.
Congé appelé « Journée de solidarité des Autochtones ».
 - f) Anduhyaun Inc. et la section locale 4232 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 août 2002.
Congé appelé « Journée nationale des Autochtones ».

- g) La First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007.
Congé appelé « Journée nationale des Autochtones ».
 - h) Le Regina Friendship Centre Corporation et la section locale 4285 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 2002 au 31 mars 2005.
Congé appelé « Journée nationale des Autochtones ».
 - i) Payukotayno : James and Hudson Bay Family Services et la section locale 4313 du Syndicat canadien de la fonction publique, date d'expiration : le 31 mars 2007.
Congé appelé « Journée des Autochtones ».
 - j) Le Yorkton Friendship Centre et la section locale 4538 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 31 juillet 2002 au 31 décembre 2004.
Congé appelé « Journée des Autochtones » et aussi « Journée Louis Riel ».
 - k) La Commission scolaire d'Île-à-La Crosse, Division scolaire n^o 112 et la section locale 4607 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} janvier 2004 au 31 décembre 2006.
Congé appelé « Journée Louis Riel » (seulement si elle tombe une journée ouvrable).
- **Certaines conventions collectives reconnaissent au conseil de bande le droit de décréter un congé payé, soit celles du :**
 - a) District scolaire n^o 92 (Nisga'a) et de la section locale 2298 du Syndicat canadien de la fonction publique (Nisga'a), en vigueur du 1^{er} juillet 1997 au 30 juin 2003.
 - b) Conseil de bande de Kitselas et de la section locale 3770 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 décembre 2005.
 - **Une convention collective reconnaît le Jour anniversaire du traité et le Jour du gouvernement indien comme congés fériés payés :**
 - a) La First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 : le Jour anniversaire du traité (pour commémorer le jour de la signature du traité de la bande de la personne employée) et une autre journée appelée le « Jour du gouvernement indien ».

- **Tiré de la convention collective entre la Nelson House et la section locale 3851 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2002 :**

« La Nelson House reconnaît dix (10) congés fériés payés par année :*

<i>Jour de l'An</i>	<i>Fête de la reine Victoria</i>	<i>Action de grâces</i>
<i>Vendredi saint</i>	<i>Fête du Canada</i>	<i>Noël</i>
<i>Lundi de Pâques</i>	<i>Congé officiel décrété</i>	<i>Lendemain de Noël</i>
<i>Fête du Travail</i>		

**Si une personne employée désire observer un congé religieux autre que ceux énumérés ci-dessus, on doit lui accorder le privilège de substituer une journée pour une autre. Elle peut aussi décider de prendre son congé religieux sans rémunération. On doit discuter à l'avance d'une telle entente avec la coordonnatrice exécutive ou le coordonnateur exécutif et on doit aussi la documenter.*

Les personnes employées sont admissibles à tous les congés fériés payés à compter de leur date initiale d'emploi. »

X. CLAUSE SUR L'UTILISATION DES LANGUES AUTOCHTONES AU TRAVAIL

- Les membres autochtones et les employeurs peuvent souhaiter négocier une disposition qui permet et encourage l'utilisation des langues autochtones au travail.

Voici une disposition de convention collective type suggérée par le personnel du SCFP :

« Les parties reconnaissent le droit de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs de se parler dans une langue autochtone à moins que l'utilisation de la langue nuise à la capacité d'une autre travailleuse ou d'un autre travailleur d'exécuter ses tâches. »

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

« Prime de bilinguisme

Une personne employée recevra une prime de bilinguisme de 4 % par mois en autant que le poste exige de la titulaire ou du titulaire l'usage fréquent et continu d'une langue parlée, lue ou écrite autre que l'anglais et que le poste soit reconnu comme un poste bilingue par le Service des ressources humaines.

Les personnes employées peuvent faire la demande par écrit auprès du Service des ressources humaines, en envoyant également une copie à la superviseure ou au superviseur de la personne employée, pour obtenir une désignation de bilinguisme. Tout document détaillé justifiant une telle demande devra être joint. »

- **Le document *Négocier l'égalité* publié par le Service de l'égalité mentionne que les sections locales suivantes utilisent une langue autochtone :**

a) l'Université York et la section locale 3903 du SCFP

XI. CLAUSES SUR LES EMBAUCHES CIBLÉES

- **Tiré de la convention collective entre la Community Health Services (Saskatoon) Association Limited et la section locale 974 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2003 :**

« Les parties conviennent d'affecter des personnes autochtones à trois postes permanents, une réceptionniste et deux infirmières autorisées, selon les critères suivants :

On n'exigera pas des titulaires actuels de ces postes qu'ils quittent leur poste immédiatement ni à l'avenir, à moins qu'ils n'acceptent de le faire.

Quand les postes en question seront vacants, l'employeur devra les afficher selon les dispositions prévues à la convention collective. L'affichage devra indiquer clairement que le poste est présentement réservé aux candidates et aux candidats autochtones.

Si aucune candidature interne n'est reçue, l'employeur pourra alors publier à l'externe en vue d'obtenir des candidatures autochtones.

Pour tous les postes, si un affichage externe ne suscite aucune candidature autochtone, l'employeur devra alors :

Afficher à l'interne un poste temporaire d'une durée maximale d'une année en indiquant que si, pendant le terme, une candidate ou un candidat autochtone est embauché, on devra donner un avis de deux mois à la personne employée affectée temporairement au poste pour quitter cet emploi. S'il n'y a aucune personne qualifiée à l'interne qui pose sa candidature, une candidate ou un candidat externe pourra être recruté et embauché temporairement pour le poste pour une période maximale d'un an. Cette offre devra comporter une disposition selon laquelle si une personne autochtone est embauchée, on devra donner un avis de deux

mois à la personne employée affectée temporairement au poste pour qu'elle le quitte. Pendant ce temps, on effectuera un recrutement actif pour trouver une personne autochtone. Le recrutement actif vise à recruter deux ou trois fois par année en respectant le programme de promotion sociale jusqu'à ce qu'on ait trouvé une candidate ou un candidat autochtone. Si on ne trouve aucune personne autochtone, les procédures ci-dessus s'appliqueront et, si on trouve une candidate ou un candidat autochtone, cette personne sera embauchée dès qu'elle sera disponible. »

XII. CLAUSES SUR LA LUTTE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET SUR LES CODES D'ÉTHIQUE

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

« Engagement

L'Université s'engage à maintenir une politique adoptée d'un commun accord interdisant toute forme de harcèlement et qui permettra de s'assurer que toutes les personnes membres de la communauté universitaire aient un droit égal de participer aux activités de l'Université sans crainte de harcèlement, et ce, dans un environnement qui soutient et favorise la culture et les valeurs des Premières nations ainsi que la dignité des personnes d'origines diverses qui ont des besoins différents.

Les parties conviennent qu'en plus du document adopté intitulé « Promoting Positive Human Relations: Policy to Prevent Harassment and discrimination » (Promouvoir des relations humaines positives : une politique visant à prévenir le harcèlement et la discrimination) (approuvé le 19 novembre 2001 – ANNEXE B), les personnes membres du SCFP doivent avoir l'option de déposer un grief après l'application du processus d'appel tel qu'indiqué dans l'ANNEXE B. »

- **Tiré de la convention collective entre le Conseil de bande du Kitselas et la section locale 3770 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 décembre 2005 :**

« Les membres du conseil ne peuvent être des personnes employées. Lorsqu'une personne employée pose sa candidature comme membre du conseil et est élue, elle sera « exclue des postes de confiance » pendant la durée de son mandat ou de ses fonctions comme chef ou conseillère ou conseiller. Aux fins de cet article, l'« exclusion des postes de confiance » signifie qu'une personne employée conservera tous les avantages liés à la convention collective, y compris l'ancienneté accumulée, mais elle ne sera pas membre de l'exécutif du syndicat et elle se retirera des décisions du conseil en ce qui a trait à l'établissement des mandats de négociations

syndicales-patronales et des décisions du conseil relativement à l'approbation de nouvelles conventions collectives ou de modifications à des conventions collectives existantes. Dans toutes les négociations avec d'autres personnes employées membres du syndicat, la personne employée respectera la structure du conseil de gestion et la voie hiérarchique. »

- **Tiré de la convention collective entre la First Nations University of Canada et la section locale 1975 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} octobre 2004 au 30 septembre 2007 :**

« 1. **PRÉAMBULE :**

Le Saskatchewan Indian Federated College (SIFC) (ancien nom de la First Nations University of Canada) s'engage à prendre les mesures nécessaires pour assurer un environnement qui soutient et favorise la culture et les valeurs des Premières nations et la dignité des personnes d'origines diverses qui ont des besoins différents. La politique interdisant le harcèlement permet de s'assurer que toutes les personnes membres de la communauté du SIFC – ses anciennes et anciens, étudiantes et étudiants, le personnel et le corps professoral – ont un droit égal de participer aux activités du SIFC sans crainte de harcèlement ou de discrimination. Ce droit suppose que toutes les personnes membres de la communauté du SIFC se conduisent d'une manière appropriée et responsable avec respect et égards auxquels on s'attend par rapport aux droits des autres. Aucune personne membre de la communauté du SIFC ne doit discriminer ou harceler une autre personne ni participer à des activités de discrimination ou de harcèlement.

2. **POLITIQUE :**

Par cet énoncé de principe, le Saskatchewan Indian Federated College déclare qu'on ne tolérera ni n'admettra aucune forme de harcèlement ou de discrimination selon la définition fournie dans ce document. Tout effort raisonnable et pratiquement réalisable sera fait pour s'assurer qu'aucune personne membre de la communauté du SIFC ne soit victime de harcèlement ou de discrimination dans l'environnement du SIFC. Le SIFC, exerçant une diligence raisonnable, agira rapidement, d'une manière juste et impartiale, pour faire enquête sur tout rapport de harcèlement ou de discrimination et prendra les mesures appropriées, que les faits soient corroborés ou non. Le harcèlement et la discrimination enfreignent les droits des personnes et affectent négativement le SIFC dans son ensemble. Les mesures prises pour mettre un terme aux incidents de harcèlement et de discrimination survenus comprendront un large éventail de mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement ou à l'expulsion.

3. **PORTÉE**

Le SIFC reconnaît l'importance fondamentale de la liberté de l'enseignement, des droits individuels et de la justice naturelle. Aucun élément de cette politique ne doit être interprété de façon à porter atteinte à la liberté de l'enseignement, à nuire à la conduite entre personnes consentantes ou servir de proscription à l'interaction humaine responsable. Cette politique ne doit pas être interprétée, administrée ou appliquée de manière à ce que les personnes qui jouent des rôles de supervision ou d'enseignement puissent se soustraire à leurs droits et obligations de fournir une rétroaction sur le rendement de leurs employées et employés ou étudiantes et étudiants afin d'assumer leurs responsabilités de gérer, d'enseigner et de réprimander.

Cette politique s'applique à toutes les anciennes et à tous les anciens, au corps professoral, au personnel et aux étudiantes et étudiants du SIFC lorsqu'ils sont sur les lieux du SIFC ou lorsqu'ils effectuent des tâches au nom du SIFC. On exige que les entrepreneurs se conforment à cette politique qui fait partie intégrante de leur entente contractuelle.

Les bénévoles et les personnes qui visitent le SIFC doivent respecter toutes les obligations prévues dans cette politique afin d'avoir libre accès à la propriété.

Un incident qui implique le SIFC ou tout événement lié au SIFC peut être considéré comme du harcèlement ou de la discrimination aux termes de cette politique, que l'incident se soit produit sur le campus ou non ou pendant les heures de travail ou non. Les programmes coopératifs, les internats et les stages pratiques sont également visés par cette politique.

Deux principaux éléments législatifs définissent l'illégalité d'un comportement lié au harcèlement ou à la discrimination : le 1979 Saskatchewan Human Rights Code (Code des droits de la personne de la Saskatchewan de 1979) (tel qu'amendé le cas échéant) et la Occupational Health and Safety Act and Regulations (1996) (Loi et règlements sur la santé et la sécurité au travail de 1996). Pour plus de détails, veuillez consulter la loi originale.

Toutes les plaintes doivent être considérées sérieusement et elles le seront. Les droits de toutes les personnes doivent être respectés. Toutes les personnes membres de la communauté du SIFC doivent utiliser les procédures décrites dans cette politique pour traiter les incidents présumés de harcèlement ou de discrimination. Néanmoins, les personnes ont le droit de confier leurs inquiétudes au Comité de santé et de sécurité au travail du SIFC, à la Division de la santé et de la sécurité au travail du ministère du Travail de la Saskatchewan, à la Commission des droits de la personne, à la police ou elles peuvent exercer tous les autres droits juridiques en vertu de la loi. Les personnes membres des unités de négociation peuvent utiliser la procédure de règlement des griefs appropriée comme alternative aux procédures décrites dans cette

politique mais on les encourage à utiliser tout d'abord cette politique. Aucun élément de cette politique ne limitera ou n'amendera les dispositions d'une convention collective. »

- **Tiré de la convention collective entre la Bande des Lax Kw'alaams et la section locale 2365 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} avril 1996 au 31 mars 1998 :**

« Le code d'éthique se lit comme suit :

- *Soyez au travail à l'heure tous les jours à moins d'avoir une raison valable pour vous absenter.*
- *Effectuez les tâches inhérentes à votre poste de manière honnête, consciencieuse et loyale.*
- *Soyez alerte, tempéré(e) et faites preuve de courtoisie quand vous exercez vos fonctions.*
- *Utilisez votre esprit d'initiative pour trouver des moyens de faire votre travail de manière plus efficace et plus rentable.*
- *Suivez les instructions attentivement et collaborez avec votre superviseur.*
- *Administrez et, si nécessaire, interprétez et expliquez les politiques de votre conseil.*
- *Recommandez, selon l'étendue de vos responsabilités, les changements de politique que vous jugez appropriés.*
- *Conduisez-vous, au travail et en public, de manière à ce que vous et votre conseil soyez crédibles.*
- *Ne vous engagez pas dans des discussions publiques visant le conseil de bande en général, ni l'administration, ni les politiques du conseil qui sont en vigueur.*
- *Utilisez à bon escient l'information obtenue dans le cadre de votre emploi et non pour votre intérêt personnel ou celui d'autres personnes.*
- *Diffusez des renseignements officiels uniquement quand leur publication a été autorisée.*
- *Utilisez le matériel, la propriété et les fournitures loués, ou qui appartiennent au conseil, uniquement pour le bénéfice des personnes autorisées.*
- *Refusez les honoraires, cadeaux ou autres gratifications que l'on pourrait vous offrir pour des tâches exécutées dans le cadre de votre emploi.*
- *Vous pouvez accepter un mandat supplémentaire ou un poste à l'extérieur de l'administration sauf :*
 - a) *s'il est en conflit avec les tâches de votre poste au sein de l'administration du conseil;*
 - b) *s'il discrédite le conseil de bande (nom);*
 - c) *s'il vous amène à exploiter, à vos propres fins, d'autres personnes employées ou des connaissances acquises dans le cadre de votre emploi au conseil;*

- d) *s'il vous amène à utiliser, sans autorisation, des renseignements, des biens ou des installations qui appartiennent au conseil de bande.*

Les conditions d'emploi ne se limitent pas à ces principes d'éthique."

- **On trouve dans le document *Négociateur l'égalité* publié par le Service de l'égalité une liste des sections locales suivantes ainsi que les dispositions de leur code d'éthique et de lutte contre le racisme.**
 - a) Nova Scotia Association of Health Organizations (Association des organismes de santé de la Nouvelle-Écosse) et la section locale 4150 du SCFP
 - b) Université York et la section locale 3903 du SCFP

XIII CLAUSES SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ

- **On trouve dans le document *Négociateur l'égalité* publié par le Service de l'égalité une liste des sections locales suivantes et leurs dispositions en matière de santé et de sécurité.**
 - a) La Central Interior Family Foundation, C.-B. et la section locale 3499 du SCFP
 - b) L'unité des travailleuses et travailleurs de loisirs, Ville de Toronto et la section locale 79 du SCFP
- **Tiré de la convention collective entre le conseil de bande Kitselas et la section locale 3770 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 décembre 2005 :**

« Violence en milieu de travail

(a) Définition de la violence : tout incident où l'on abuse d'une personne employée, on la menace ou on l'assaille pendant le cours de son emploi. Ceci comprend l'utilisation de la force, des menaces avec ou sans arme, la violence verbale grave et le harcèlement sexuel et le harcèlement en raison de la race. »

XIV CLAUSES SUR LES PENSIONS ET LES PRESTATIONS

- **On trouve dans le document *Négociateur l'égalité* publié par le Service de l'égalité une liste des sections locales suivantes et leurs dispositions sur les pensions et les prestations.**
 - a) La Ville de Burnaby et la section locale 23 du SCFP

- **Tiré de la convention collective entre le Conseil de bande de Kitselas et la section locale 3770 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} septembre 2000 au 31 décembre 2005 :**

« *RÉGIME DE RETRAITE*

Les parties conviennent d'établir un régime de retraite pour les personnes employées admissibles de la Première nation Kitselas. Le régime serait choisi par les personnes employées à partir d'au moins deux options, l'une étant le régime de retraite multi-secteur du SCFP. L'employeur s'engagera à contribuer une somme équivalente à celle que la personne employée aura fournie jusqu'à un maximum de 5 % des gains de la personne employée. Cette lettre d'entente est sous réserve d'un accord des deux principaux partenaires financiers de Kitsela, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien et Santé Canada. Les parties reconnaissent qu'en raison des cycles de financement, le régime de retraite entrera en vigueur en avril 2005, au plus tôt. »

- **Tiré de la convention collective entre le Qu'Appelle Valley Friendship Centre et la section locale 4372 du Syndicat canadien de la fonction publique, en vigueur du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008 :**

« L'employeur doit maintenir les avantages pour tous les postes admissibles (ceux pour lesquels on reçoit un financement suffisant pour les avantages), après un examen annuel. La prime doit être versée selon la formule suivante : 60 % par l'employeur et 40 % par la personne employée – et doit comprendre les éléments suivants :

*Régime de retraite établi ou un REER
Assurance-vie
Assurance invalidité de courte et de longue durée
Mort accidentelle et mutilation
Régime amélioré d'assurance-maladie
Assurance des soins dentaires »*