

Guide de négociation
du Syndicat des Métallos pour

**faire avancer
les droits des Autochtones**



Guide de négociation du Syndicat des Métallos pour faire avancer les droits des Autochtones

La négociation collective peut être un puissant outil de changement, et le Syndicat des Métallos y a principalement recours pour représenter ses membres.

Nous représentons des travailleuses et travailleurs d'ascendance autochtone, inuite et métisse dans de nombreux lieux de travail au Canada. L'engagement du Syndicat des Métallos à représenter et à soutenir les membres autochtones et leurs communautés fait partie de sa volonté d'être un syndicat démocratique, inclusif et diversifié qui donne du pouvoir et crée un avenir prometteur pour nous tous.

Le Syndicat des Métallos exhorte toutes ses sections locales et tous les comités de négociation à veiller tout particulièrement à communiquer avec leurs membres autochtones afin de déterminer s'ils ont des demandes et des suggestions relativement à la négociation de clauses contractuelles sur les droits et les pratiques autochtones. Selon leurs commentaires, le Syndicat des Métallos demande instamment aux comités de négociation d'élaborer et de proposer des clauses bien précises à l'appui de l'emploi, de l'accommodement et de l'inclusion des Autochtones.

Nombre de sections locales et d'unités de négociation du Syndicat des Métallos en ont déjà négocié. Le présent guide contient des exemples de clauses contractuelles, notamment du Syndicat des Métallos, dont l'objectif est de promouvoir les droits des travailleurs autochtones et de leurs communautés.

Comment utiliser le présent guide :

1. Le présent guide contient des modèles de clauses organisés par sujet. Dans certains cas, plus d'un exemple porte sur la même question afin de vous donner des choix ou de vous permettre de vous en inspirer pour créer la clause convenant le mieux à votre lieu de travail.
2. Les représentantes, représentants et comités de négociation sont invités à proposer des clauses qui font progresser les droits des travailleurs et des communautés autochtones. Le mieux est encore de rencontrer les membres

autochtones de l'unité de négociation et d'examiner leurs revendications afin de décider quelles propositions sont prioritaires.

3. Le processus de négociation est important et les sections locales sont encouragées à faire en sorte que la composition des comités de négociation témoigne de la diversité des membres de l'unité. Nous devons trouver des moyens de faire participer les membres autochtones au processus.
4. Des documents de référence peuvent être obtenus sur demande afin que vous puissiez examiner une clause dans le contexte de toute la convention collective.

Le présent guide est un document évolutif. Envoyez-nous des clauses que vous avez déjà négociées et qui nous ont échappé. De plus, quand vous aurez réussi à négocier de nouvelles clauses, tenez-nous au courant. Envoyez vos clauses (et vos demandes de documents de référence) à :

Adriane Paavo
Chef du service de l'éducation et de l'égalité
800-234, avenue Eglinton Est
Toronto ON M4P 1K7
apaavo@usw.ca

Table des matières

1. Exigences légales.....	1
2. Reconnaissance du 21 juin (Journée nationale des Autochtones) comme jour férié payé et d'autres congés relatifs aux Autochtones.....	3
3. Formation sur la diversité culturelle payée par l'employeur pour tous les employés, présentée en collaboration avec le Syndicat des Métallos, comprenant, s'il y a lieu, une orientation sur le rôle approprié du syndicat et la relation entre la convention collective et toute Entente sur les répercussions et les avantages.....	6
4. Liaison autochtone pour travailler avec les délégués syndicaux et les dirigeants des sections locales.....	11
5. Programme de formation en vue de permettre aux membres autochtones d'accéder à des emplois mieux rémunérés menant manifestement à une promotion.....	16
(i) Programmes de formation générale	16
(ii) Programmes de formation ciblée	16
6. Programme d'apprentissage ciblé pour les membres autochtones ou d'ascendance autochtone	21
7. Équité en matière d'embauche pour les membres d'ascendance autochtone	23
(i) Équité en matière d'emploi	23
(ii) Engagement à l'égard d'un contenu autochtone	32
(iii) Non-discrimination	34
(iv) Ancienneté et préférence (embauche, mise à pied,, rappel, promotion) .	36
8. Planification d'horaires et de vacances flexibles afin de donner aux membres autochtones la possibilité de participer à des activités traditionnelles de chasse et de pêche et à d'autres pratiques cérémoniales culturelles	44
9. Reconnaissance des traditions culturelles et des périodes de célébration et de deuil des membres de la famille élargie	54
10. Déclarations générales et préambule	58
Index	66

1. Exigences légales

<p><i>Code canadien du travail, L.R.C. 1985, ch. L-2</i> (fédéral)</p>	<p>Congé pour pratiques autochtones traditionnelles</p> <p>206.8 (1) L'employé qui est un autochtone et qui travaille pour un employeur sans interruption depuis au moins trois mois a droit, par année civile, à un congé d'au plus cinq jours pour lui permettre de se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none">a) la chasse;b) la pêche;c) la récolte ou la cueillette;d) toute pratique prévue par règlement. <p>Division du congé</p> <p>(2) Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.</p> <p>Documents</p> <p>(3) L'employeur peut, par écrit, et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents qui démontrent qu'il est un autochtone. L'employé n'est tenu de fournir à l'employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.</p> <p>Définition de «autochtone»</p> <p>(4) Au présent article, autochtone s'entend d'un Indien, d'un Inuit ou d'un Métis.</p>
<p><i>Loi sur les normes d'emploi,</i> L.T.N.-O. 2007, ch. 13 (Territoires du Nord-Ouest)</p>	<p>Rémunération des jours fériés</p> <p>22. (1) Sous réserve des autres dispositions de la présente partie, l'employé a droit à un congé payé lors de chacun des jours fériés suivants, que le jour férié tombe ou non un jour de travail :</p> <ul style="list-style-type: none">a) le 1^{er} janvier;b) le Vendredi saint;

- c) la fête de Victoria;
- d) la Journée nationale des Autochtones;
- e) la fête du Canada;
- f) le premier lundi du mois d'août;
- g) la fête du Travail;
- h) le jour de l'Action de grâces;
- i) le jour du Souvenir;
- j) le jour de Noël.

2. Reconnaissance du 21 juin (Journée nationale des Autochtones) comme jour férié payé et d'autres congés relatifs aux Autochtones

<p>Labrador Catering Limited Partnership et SL 9508 des Métallos</p> <p>Ushitau Maintenance Limited et SL 9508 des Métallos</p> <p>Vale Newfoundland and Labrador Limited et SL 9508 des Métallos</p> <p>Torngait Services Inc. et SL 9508 des Métallos</p>	<p><u>Jours fériés</u></p> <p>16.01 Les jours suivants sont reconnus comme des jours fériés :</p> <p> Jour de l'an;</p> <p> Vendredi saint;</p> <p> Jour de la famille;</p> <p> Fête de Victoria;</p> <p> Journée nationale des Autochtones;</p> <p> Fête du Canada;</p> <p> Jour férié provincial (1^{er} lundi d'août);</p> <p> Fête du Travail;</p> <p> Jour de l'Action de grâce;</p> <p> Jour du Souvenir;</p> <p> Jour de Noël;</p> <p> Lendemain de Noël.</p>
<p>London Public Library et SL 217 du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)</p> <p>Corporation of the City of London et SL 107 du SCFP</p>	<p><u>Jours fériés payés</u></p> <p>11.01 L'employeur convient de reconnaître que :</p> <p>Les employés qui n'observent pas les fêtes religieuses proclamées par le gouvernement provincial et qui doivent s'absenter du travail pour raison d'observance religieuse peuvent se voir accorder un jour de congé payé à leur taux de paie normal pour chaque fête religieuse proclamée. Le jour accordé pour une fête religieuse proclamée doit être déterminé par le «calendrier des fêtes religieuses exigeant une absence du travail à des</p>

fins d'observance religieuse de la province de l'Ontario¹». En plus, et sans restreindre la portée générale de ce qui précède, le Solstice d'hiver (le 21 décembre) et la Journée nationale des Autochtones (le 21 juin) sont réputés être des fêtes religieuses nécessitant une absence du travail pour les employés autochtones. Les employés ont les options suivantes :

- 1) À l'occasion d'une fête religieuse, l'employé peut utiliser un des deux congés mobiles accordés (congé compensatoire pour le jour du Souvenir ou congé mobile du Conseil), ou des heures accumulées (plus précisément, les crédits pour congés de maladie, y compris les heures en cas d'urgence familiale, n'en font pas partie).
- 2) Nonobstant l'article 10, le superviseur et l'employé peuvent convenir d'un horaire de travail modifié afin de tenir compte du congé au cours d'une période de paie (par exemple, l'employé travaille un autre jour dans la période de paie qui n'était pas par ailleurs prévu à son horaire). Le consentement ne devrait pas être refusé sans motif valable.

L'approbation sera accordée sauf dans les cas où il n'est pas pratique de le faire d'un point de vue opérationnel. Un employé qui se prévaut de cette clause ne sera pas tenu de travailler un de ses jours fériés déclarés, sauf en cas d'urgence, ou s'il y consent, sur demande. Quand la fête religieuse tombe un samedi ou un dimanche, l'accommodement pour fête religieuse est nécessaire seulement si ces jours tombent une journée de travail normale.

L'employeur s'efforcera d'aviser les employés des heures d'ouverture proposées entre la veille de Noël et la veille du jour de l'an au plus tard le 1^{er} mai de chaque année.

¹ Remarque : Nous n'avons pas retrouvé le calendrier de la province de l'Ontario, mais nous avons trouvé un autre document de référence qui contient ce que nous croyons être le même calendrier.

SL 832 des
TUAC et Portage
La Prairie
Friendship
Centre-
Manitoba

Les jours suivants sont considérés comme des jours fériés pour lesquels les employés à plein temps ne subissent aucune réduction de salaire en raison de la fermeture de l'entreprise de l'employeur :

1^{er} janvier (jour de l'An);

jour de Louis Riel;

Aboriginal Justice Awareness Day (journée de sensibilisation à la justice autochtone, dernier vendredi de février);

vendredi saint;

lundi de Pâques;

fête de Victoria;

fête du Canada;

journée nationale des peuples autochtones (21 juin);

journée locale des peuples autochtones (le vendredi avant le congé civique d'août);

congé civique (premier lundi d'août);

fête du Travail;

jour de l'Action de grâces;

journée des anciens combattants autochtones (8 novembre);

jour du Souvenir (11 novembre);

jour de Noël;

lendemain de Noël.

3. Formation sur la diversité culturelle payée par l'employeur pour tous les employés, présentée en collaboration avec le Syndicat des Métallos, comprenant, s'il y a lieu, une orientation sur le rôle approprié du syndicat et la relation entre la convention collective et toute Entente sur les répercussions et les avantages.

Remarque : Nous n'avons trouvé que peu de dispositions en matière de formation sur la diversité culturelle autochtone. Les clauses suivantes ont trait tout spécialement à la formation sur la diversité, et les clauses contractuelles reconnaissent les Ententes sur les répercussions et les avantages, et les conventions annexes.

<p>SCFP et Association des organismes de santé de la Saskatchewan; SL 3404 du SCFP et Fort Qu'Appelle Indian Hospital Inc.</p>	<p>Préparation au milieu de travail</p> <p>Les parties conviennent de mettre en place des possibilités éducatives pour tous les employés afin d'enrayer les fausses idées et de dissiper les mythes au sujet des peuples autochtones, notamment des séances d'orientation à l'intention des nouveaux employés, afin qu'ils obtiennent une meilleure compréhension des pratiques de travail respectueuses et de garantir un milieu de travail libre de harcèlement.</p>
<p>Sanofi Pasteur Limitée et SL 1701 du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) 2009-2012</p>	<p>6.12 La compagnie inclura une formation obligatoire sur les droits de la personne et la diversité dans l'orientation des nouveaux employés requise. Cette formation sera donnée conjointement avec un membre de l'exécutif syndical.</p>
<p>Family Services, Hamilton et SL 216 du Syndicat des employées et employés de la fonction publique de l'Ontario (SEFPO)</p>	<p><u>Lettre d'entente (concernant la formation sur la diversité)</u></p> <p>L'employeur convient de fournir une formation sur la diversité à tous les employés de l'organisme.</p>

<p>Inconnu</p>	<p>1.02 Accord Raglan</p> <p>Le syndicat et l'employeur reconnaissent toute l'importance de l'Accord Raglan en ce qui a trait à la reconnaissance des droits de la communauté inuite et la conformité aux conditions qui y sont stipulées.</p> <p>Par conséquent, les conditions énoncées dans la convention collective ne doivent jamais être interprétées comme allant à l'encontre de l'Accord Raglan. En cas de litige, l'Accord Raglan aura priorité. Si un nouvel Accord Raglan est signé, le nouvel accord ne doit pas contenir des conditions de travail inférieures à celles prévues dans la présente convention collective.</p> <p>La version anglaise de l'Accord Raglan est le document officiellement reconnu.</p> <p>13.07 Accord Raglan avec la communauté inuite</p> <p>Nonobstant les articles précédents, l'Accord Raglan négocié à la date de la signature du présent accord a préséance et l'employeur doit s'y conformer.</p>
<p>Torngait Services Inc. et SL 9508 des Métallos</p> <p>Vale Newfoundland and Labrador Limited et SL locale 9508 des Métallos</p> <p>Ushitau Maintenance Limited et SL 9508 des Métallos</p> <p>Labrador Catering Limited Partnership et SL 9508 des Métallos</p>	<p>1.04 Ententes sur les répercussions et les avantages (ERA)</p> <p>L'employeur est partie aux Ententes sur les répercussions et les avantages (les «ERA») concluent avec, respectivement, le gouvernement du Nunatsiuvut, anciennement appelé l'Association des Inuits du Labrador (ci-après appelée «Inuits du Labrador»), et la Nation innue (ci-après appelée «Innus du Labrador»). Des versions révisées des ERA ont été communiquées au syndicat. Les parties conviennent que les versions des ERA, telles qu'elles ont été communiquées au syndicat, ont préséance sur le présent accord.</p> <p>Les ERA ne limitent pas l'autorité du syndicat à titre d'agent négociateur de tous les employés de l'unité de négociation couverts par le présent accord ni l'autorité d'un arbitre nommé en vertu du présent accord ou de la législation applicable. Le syndicat se réserve le droit de déposer des griefs et de les porter à l'arbitrage conformément à la présente convention collective.</p>

	<p>Les ERA concluent avec les Inuits du Labrador et les Innus du Labrador ne font pas partie de la présente convention collective.</p> <p>L'employeur dégage le syndicat de toute responsabilité à l'égard de toutes poursuites, demandes ou réclamations, quelles qu'elles soient, découlant de l'application ou de l'interprétation des ERA par l'employeur, à la condition que le syndicat ne prenne aucune position allant à l'encontre des ERA dans des poursuites, demandes ou réclamations, quelles qu'elles soient.</p>
<p>Canadian Royalties Inc. et SL 9519 des Métaux</p>	<p>ARTICLE 1 – OBJET ET ENTENTE NUNAVIK NICKEL</p> <p>1.1 Objet de la convention collective</p> <p>L'objectif et l'intention des parties à la présente convention sont d'entretenir et de favoriser les bonnes relations qui existent entre l'employeur et ses employés, de respecter les lois et les règlements, de promouvoir les intérêts de l'employeur et de ses employés en se respectant mutuellement dans une approche harmonisée en vue d'encourager le règlement entre les parties à tous les griefs aussi promptement et équitablement que possible, d'empêcher les grèves et les lockouts, d'établir les conditions de travail et de voir à ce que l'employeur exerce ses activités le plus efficacement possible, tout en assurant le plus haut niveau de sécurité pour les employés.</p> <p>1.2 Entente Nunavik Nickel</p> <p>Le syndicat et l'employeur conviennent pleinement de l'importance de l'Entente Nunavik Nickel dans le cadre des activités de la compagnie dans le Grand Nord du Québec, ainsi que pour la reconnaissance des droits de la communauté inuite et le respect des conditions qu'elle contient.</p> <p>À cet effet, le syndicat et l'employeur concèdent que les conditions indiquées dans la convention collective ne doivent à aucun moment être interprétées comme allant à l'encontre de l'Entente Nunavik Nickel. Dans l'éventualité d'un différend à cet égard, les conditions stipulées dans l'Entente Nunavik Nickel auront préséance. Si une nouvelle Entente Nunavik Nickel est conclue, la nouvelle entente ne peut fixer de conditions de travail moins favorables que celles déjà prévues dans la convention collective.</p>

<p>Xstrata Nickel – Mine Raglan et SL 9449 des Métallos</p>	<p>ARTICLE 1 – OBJECTIF GÉNÉRAL</p> <p>1.02 Accord Raglan</p> <p>Le syndicat et l’employeur conviennent pleinement de l’importance de l’Accord Raglan pour ce qui est de reconnaître les droits de la communauté inuite et de respecter les conditions qui y sont stipulées.</p> <p>C’est pourquoi les conditions énoncées dans la convention collective ne doivent jamais être interprétées comme allant à l’encontre de l’Accord Raglan. En cas de différend, l’Accord Raglan a préséance. Si un nouvel Accord Raglan est conclu, le nouvel accord ne peut établir de conditions de travail moins favorables que celles déjà prévues dans la présente convention collective.</p> <p>LETTRE D’INTENTION 2 – Vols d’Air Inuit</p> <p>Il est de l’intention de l’employeur de mettre un service de transport par avion adéquat à la disposition des employés résidant dans les communautés inuites. En outre, l’employeur s’engage à fournir un service de transport adéquat aux résidents des communautés inuites.</p> <p>MINE RAGLAN (SOCIÉTÉ MINIÈRE RAGLAN DU QUÉBEC LTÉE)</p> <p>_____</p> <p>Al Coutts Surintendant général - Exploitation</p>
<p>Glencore Corporation Canada et SL 9449 des Métallos</p>	<p>15.04</p> <p>Remarque : En ce qui concerne les travailleurs inuits bénéficiaires, les conditions et les horaires de l’Accord de Raglan seront respectés.</p>

Nelson House et
SL 3851 du SFCP
2002

«...offrir de la formation aux employés de Nelson House afin de les renseigner sur la façon de découvrir leurs propres préjugés et ceux des autres, et de les éliminer.»

4. Liaison autochtone pour travailler avec les délégués syndicaux et les dirigeants des sections locales

Dilico
Anishinabek
Family Care et
SL 7-0-1
d'Unifor

ANNEXE : G

Les Aînés/Aînées – Cadre de référence (article 9 – étape 5)

Qualités requises d'un Aîné/d'une Aînée

1. Pour être considérée comme un Aîné/une Aînée en vue d'une sélection aux termes de l'article 9, étape 5, une personne doit être reconnue comme étant d'ascendance autochtone et posséder une ou plusieurs de ces qualités :
 - (a) être un leader spirituel;
 - (b) être un leader communautaire;
 - (c) avoir des compétences spécialisées ou de l'expérience en emploi ou en relations du travail.
2. Une personne ne pourra être sélectionnée comme un Aîné/une Aînée aux termes de l'article 9, étape 5, si elle est :
 - (a) un employé de l'employeur;
 - (b) un membre du conseil d'administration de l'employeur;
 - (c) un chef ou un membre du conseil de bande d'une Première Nation affiliée à l'employeur;
 - (d) un représentant ou un membre dirigeant du syndicat.

Sélection et rôle des Aînés/Aînées

1. Les Aînés seront sélectionnés par l'employeur et le syndicat conformément à l'article 9, étape 5, de la convention collective et figureront à l'annexe D de la convention collective. Les employés auront l'option de sélectionner un Aîné/une Aînée n'ayant aucun lien avec eux pour obtenir conseils et assistance dans la résolution des griefs.
2. Les Aînés/Aînées se serviront de leur expérience, de leurs valeurs et de leurs croyances pour faciliter la résolution des griefs par l'entremise d'un processus de règlement à l'amiable.

	<p><u>Processus</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. L’Aîné/L’Aînée reçoit une copie du formulaire de grief et des réponses, ainsi que les documents fournis pendant le processus de règlement du grief. 2. L’Aîné/L’Aînée peut sélectionner à son gré le processus à utiliser et informera l’employeur et le syndicat de son choix au moins 30 jours avant la date fixée pour la rencontre avec l’Aîné/l’Aînée. 3. L’employeur et le syndicat collaboreront en vue d’offrir aux Aînés/Aînées la formation sur les dispositions de la convention collective et les options de règlement des différends. <p><u>Rémunération</u></p> <p>Le syndicat et l’employeur seront chacun responsable de la moitié des montants suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> (a) des honoraires d'un montant de 250 \$ par demi-journée et de 500 \$ par journée complète, à l’option de l’Aîné/l’Aînée; (b) les frais et les dépenses de l’Aîné/l’Aînée. <p><u>Liste des Aînés/Aînées</u></p> <p>Les parties conviennent de mettre la liste des Aînés/Aînées à jour pour tenir compte de ceux qui ont pris leur retraite ou qui ne peuvent plus assumer la fonction.</p>
<p>Waasegiizhig Nanaandawe' Iyewigamig et Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO)</p>	<p><u>Procédure de règlement des griefs</u></p> <p>8.17 En reconnaissance du respect pour la sagesse et l’expérience des Aînés/Aînées et d’autres membres tenus en grand honneur de la communauté autochtone, et de leur importance, les plaignants peuvent demander à ces membres de la communauté de les soutenir en toute confidentialité tout au long du processus de règlement des griefs. Les parties peuvent aussi convenir qu’un tel membre de la communauté jouera un rôle de médiateur ou de décideur. De tels rôles ne doivent pas être interprétés comme une obligation de la part d’une personne de demander l’assistance d’un membre de la communauté autochtone.</p>

6.17 Emploi d'employés des Premières Nations ou des employés autochtones

Plan d'équité

- A. Dans la présente convention collective, les «employés des Premières Nations» ou les «employés autochtones» sont considérés comme des Indiens, des Inuits ou des Métis qui, au moment de leur embauche, s'identifient comme tels auprès de la compagnie et du syndicat ou qui acceptent d'être identifiées comme Indiens, Inuits ou Métis par la compagnie et le syndicat.
- B. C'est à la personne qu'il incombe de montrer qu'elle est «un/e employé/e des Premières Nations ou un/e employé/e autochtone» pouvant se prévaloir, de ce fait, des droits et avantages stipulés dans la présente convention collective.
- 1) Malgré les dispositions de l'article 16 ou toutes autres dispositions de la présente convention, quand il s'agit de pourvoir des postes vacants, d'accorder des promotions, de procéder à une sélection en vue d'une formation, d'une mutation, d'une mise à pied et d'un rappel, les parties conviennent que la compagnie est en droit de donner la préférence aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones sans égard à leur ancienneté.
 - 2) Malgré les dispositions du présent article ou toutes les autres dispositions de la présente convention, la compagnie est en droit d'établir et d'instaurer des horaires de travail spéciaux s'appliquant aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones afin de leur permettre de participer à des activités traditionnelles, y compris des activités économiques et spirituelles traditionnelles, tout en restant à l'emploi de la compagnie.
 - 3) Quand les droits des employés des Premières Nations ou des employés autochtones en vertu du présent article entrent en conflit avec les droits des employés autres que les employés des Premières Nations ou les employés autochtones, selon les dispositions de la présente convention, les droits des employés des Premières Nations ou des employés autochtones ont préséance.

- 4) Dans toutes les situations concernant des postes à pourvoir, des promotions, des mutations, des mises à pied et des rappels après des mises à pied, la préférence est accordée aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones, pourvu qu'ils soient aptes à exécuter le travail malgré leur ancienneté.
- 5) La compagnie et le syndicat reconnaissent également l'intérêt de la bande Nacho Nyakdun dans le règlement de tout grief touchant un employé des Premières Nations ou autochtone. À cette fin, la compagnie et le syndicat conviennent d'aviser le chef de la bande d'un tel grief, et la compagnie et le syndicat prennent en considération les recommandations et les conseils dudit chef dans le traitement d'un tel grief, enquêtant sur les faits pertinents concernant ledit grief et en déterminant le bien-fondé.
- 6) À la demande d'un employé des Premières Nations ou d'un employé autochtone qui a terminé la période d'essai stipulée dans la présente convention collective, la compagnie lui accorde des congés autorisés ne totalisant pas plus de trois (3) mois dans une année civile, en vue de participer à des activités traditionnelles, y compris des activités spirituelles traditionnelles et des activités économiques traditionnelles comme la chasse, la pêche, le piégeage. La compagnie et le syndicat reconnaissent qu'il peut être nécessaire de limiter un congé à une période de moins de trois (3) mois compte tenu du nombre total d'employés bénéficiant d'un tel congé à n'importe quel moment.
- 7) Un employé des Premières Nations ou autochtone continue d'accumuler de l'ancienneté au cours d'un tel congé accordé conformément à l'article 6.17(6).
- 8) En vue de faciliter l'accès des employés des Premières Nations ou des employés autochtones à des programmes de rattrapage, dans la première moitié de 1997, la compagnie et le syndicat conviennent d'établir un processus d'examen conjoint comprenant, si possible, la participation des employés des Premières Nations ou des employés autochtones, en vue d'instaurer, pendant la première partie de 1998, un programme qui fournirait à la mine des installations et du matériel servant à visionner des programmes de rattrapage télévisés

ou vidéos de niveau secondaire et autres programmes destinés aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones.

- 9) La compagnie et le syndicat conviennent d'établir un comité mixte d'équité en matière d'emploi composé de deux (2) représentants du syndicat, dont un est un employé des Premières Nations ou autochtone, si possible, et de deux (2) représentants de la compagnie, dont un est un employé des Premières Nations ou un employé autochtone, si possible. Le comité se réunit au moins une fois par mois civil afin de soutenir, de surveiller et de mettre à jour le plan d'équité en matière d'emploi, tel qu'il se rapporte aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones, et de régler les difficultés dans la mesure du possible. Aucun employé ne subit de perte de salaire en raison de sa participation au comité.
- 10) La compagnie et le syndicat conviennent que les droits et les avantages accordés aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones en vertu de la présente convention collective constituent des programmes spéciaux raisonnables et nécessaires conçus expressément au profit des employés des Premières Nations ou des employés autochtones. Ils ont pour but de reconnaître la discrimination historique, à la fois directe et systémique, qu'ont subie les membres des Premières Nations et les Autochtones. Ils conviennent aussi que les droits et avantages aux termes du plan d'équité en matière d'emploi des employés des Premières Nations ou des employés autochtones ont pour objectif d'offrir des occasions spéciales aux membres des Premières Nations ou aux membres autochtones qui sont des employés de la compagnie dans l'unité de négociation couverte par la présente convention collective.

5. Programme de formation en vue de permettre aux membres autochtones d'accéder à des emplois mieux rémunérés menant manifestement à une promotion

(i) Programmes de formation générale

<p>SCFP et Association des organismes de santé de la Saskatchewan 2004 – 2008; SL 3404 du SCFP et Fort Qu'Appelle Indian Hospital Inc. 2002 – 2005</p>	<p>Formation en cours d'emploi</p> <p>Les parties conviennent de favoriser un meilleur accès aux possibilités éducatives, ce qui pourrait comprendre l'alphabétisation et le counselling/la planification de carrière.</p>
<p>Payukotayno: James and Hudson Bay Family Services et SL 4313 du SCFP 2007</p>	<p>Formation en cours d'emploi</p> <p>L'employeur permet au syndicat de parrainer des activités éducatives comme des séminaires, des ateliers, des conférences et des réunions mensuelles régulières dans les installations de l'employeur pendant les périodes de repas des employés ou après leur journée de travail normale, sous réserve de la disponibilité des lieux et pourvu que de telles réunions ne gênent aucunement l'exploitation ordonnée de l'entreprise.</p> <p>Le syndicat obtient la permission de l'employeur avant de tenir de telles activités.</p>

(ii) Programmes de formation ciblée

<p>Placer Dome Inc. et SL 8533 des Métallos – 1991-1992</p>	<p>1.10 À la demande d'un employé des Premières Nations ou d'un employé autochtone qui a terminé la période d'essai, la compagnie lui accorde des congés autorisés ne totalisant pas plus de trois (3) mois dans une année civile pour qu'il puisse participer à des activités économiques traditionnelles comme la chasse, la récolte du riz sauvage et le piégeage.</p>
---	---

	<p>Les parties reconnaissent qu'il peut être nécessaire de limiter un congé à une période de moins de trois (3) mois compte tenu du nombre total d'employés en congé à n'importe quel moment.</p> <p>1.11 Un employé des Premières Nations ou autochtone continue d'accumuler de l'ancienneté au cours d'un congé accordé pour la période où il prend part à des activités économiques traditionnelles. Le congé correspond à la période stipulée dans l'entente de Dona Lake avec les Autochtones et l'entente auxiliaire sur les ressources humaines de Dona Lake, d'une part, ou pour la période indiquée dans l'article précédent, selon celle qui présente le plus grand avantage pour l'employé.</p> <p>1.12 En vue de faciliter l'accès des employés des Premières Nations ou des employés autochtones à des programmes de rattrapage, la compagnie et le syndicat conviennent d'établir un processus d'examen pour étudier la possibilité de fournir des installations et de l'équipement à la mine pouvant servir à visionner des programmes de rattrapage télévisés ou vidéos de niveau secondaire, comme le programme «WAHSA».</p> <p>1.14 La compagnie et le syndicat conviennent que les droits et avantages accordés aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones aux termes de la présente convention et de l'entente avec les Autochtones constituent un «programme spécial» au sens du paragraphe 14(1) du Code des droits de la personne de l'Ontario.</p>
<p>Great Blue Heron Gaming Company et Syndicat des Métallos</p>	<p><u>Avancement des membres de la Première Nation</u></p> <p>2.01 La Première Nation des Mississaugas de Scugog Island a créé le casino de bienfaisance comme projet de développement économique et afin d'offrir des possibilités d'avancement aux membres de la Première Nation. L'employeur tiendra compte du rôle de la Première Nation et de ses objectifs dans la création d'un tel casino ainsi que des fins caritatives du casino.</p> <p>2.02 Il est convenu que l'employeur établira des programmes de perfectionnement et d'avancement à l'intention des employés membres d'une Première Nation.</p>

	<p>2.03 Ces programmes peuvent inclure des dispositions transitoires visant à encourager l'assiduité et à créer des occasions de formation, des possibilités d'affectations temporaires et d'autres soutiens similaires.</p> <p>2.04 La participation à ces programmes sera volontaire, et l'existence des programmes et le fait de ne pas y participer ne donneront pas lieu à un grief.</p>
<p>La Couronne du chef de l'Ontario et l'Association des employés gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario (AMAPCEO);</p>	<p><u>Formation</u></p> <p>27.14.5 Lorsqu'un employé excédentaire disponible pour une affectation directe ciblée est une personne autochtone ou handicapée et qu'elle a besoin d'une plus longue période de formation, sa période de préavis est prolongée jusqu'à la fin de son plan de formation.</p>
<p>Niigaani Enterprises Inc. et SL 2693 de l'IBA Canada; Kiashke Zaaging Economic Development Corporation et SL 1-2020 des Métallos</p>	<p><u>Article IV – Taux de salaire et classification</u></p> <p>4.01 La grille de salaires ci-jointe, qui fait partie de la présente convention, tiendra compte des pratiques de la compagnie qui peuvent inclure des initiatives de formation en cours d'emploi s'adressant particulièrement aux personnes des Premières Nations. Les salaires doivent tenir compte des prestations que les membres des Premières nations reçoivent actuellement des gouvernements fédéral et provincial.</p>
<p>Regina Friendship Centre Corporation et SL 4285 du SCFP 2002 – 2005</p>	<p>23.01 Le Regina Friendship Centre et la section locale 4285 du SCFP s'engagent envers le concept d'une stratégie de main-d'œuvre représentative afin de venir à bout de la sous-représentation au sein de la main-d'œuvre.</p> <p>Nous convenons de rehausser les possibilités d'emploi et l'égalité de traitement à l'endroit des personnes d'origine autochtone.</p> <p>La stratégie de représentation de la main-d'œuvre et l'initiative à cet égard seront conformes à l'administration de la convention collective.</p>

<p>Université des Premières Nations du Canada et SL 1975 du SFCP 2004 – 2007</p>	<p>Équité en matière d’emploi</p> <p>Les parties conviennent des raisons légitimes sous-tendant la nécessité de mettre l’accent sur les possibilités d’emploi et de formation pour les peuples des Premières Nations au Canada afin d’assurer une forte présence des Premières Nations au sein de l’unité de négociation du SFCP à l’université.</p> <p>Les parties reconnaissent l’exemption concernant l’équité en matière d’emploi accordée à l’université par la Commission des droits de la personne et conviennent que les pratiques d’embauche conformes à l’exemption n’enfreignent pas la convention collective. Lors du recrutement de nouveaux employés, l’université veillera à ce que les annonces tiennent compte de l’engagement de l’université envers l’embauche de membres des Premières Nations canadiennes et l’équité en matière d’emploi.</p>
<p>SFCP et Association des organismes de santé de la Saskatchewan 2004 – 2008; SL 3404 du SFCP et Fort Qu’Appelle Indian Hospital Inc. 2002 – 2005</p>	<p>23.05 Main-d’œuvre représentative</p> <p><u>Préambule</u></p> <p>Les parties mettront en place des processus proactifs à l’appui d’une main-d’œuvre représentative qui incluront, mais non de façon limitative, la recherche de possibilités d’emploi, d’éducation et de formation, et la préparation des lieux de travail.</p> <p><u>Représentation de la main-d’œuvre</u></p> <p>Les parties conviennent du principe voulant que la main-d’œuvre soit représentative des travailleuses et travailleurs autochtones. Elles conviennent de confier au comité de la stratégie d’emploi la responsabilité de développer, de mettre en œuvre, de surveiller et d’évaluer des initiatives proactives permettant de s’assurer que les peuples autochtones sont présents dans tous les emplois proportionnellement à la population ouvrière provinciale.</p> <p>Par conséquent, à l’embauche de nouveaux employés, elles conviennent d’appliquer le principe de représentation des Autochtones, pourvu que des candidates et candidats autochtones qualifiés postulent les postes vacants.</p>

HEURES DE TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

a) La main-d'œuvre se compose des employés à temps plein, à temps partiel et de ceux de REACH : l'horaire des employés à plein temps est de quarante (40) heures par semaine, celui des employés à temps partiel d'un minimum de vingt-quatre (24) heures par semaine; cependant, ils peuvent en travailler plus de trente (30) par semaine. La mission des employés de Goodwill REACH^{MC} se définit comme suit : agir et créer des possibilités d'emploi et de perfectionnement des compétences pour les personnes qui se heurtent à de sérieux obstacles à l'emploi, notamment les personnes handicapées, les jeunes à risque, les chômeurs de longue date, les Autochtones et les nouveaux arrivants au Canada. Pendant la durée de la présente convention collective, les employés de REACH sont des employés de l'entreprise qui doivent normalement travailler un minimum de vingt-quatre (24) heures et un maximum de trente (30) heures par semaine, pendant une période n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Le syndicat proposera une structure de cotisation hebdomadaire afin de couvrir les employés de REACH, cotisation que l'employeur prélèvera sur le salaire des employés de REACH et remettra au syndicat tous les mois. Ce groupe d'employés n'aura pas à payer le droit d'adhésion à moins qu'ils ne soient embauchés à titre d'employés permanents à plein temps ou à temps partiel, ou jusqu'à ce qu'ils le soient. Pour être admissibles à l'emploi, les employés de REACH doivent être disponibles pour travailler pendant toutes les heures d'exploitation de l'entreprise. Pendant leur période d'emploi et après leur période d'essai obligatoire de trois (3) mois, les employés de REACH recevront des évaluations du rendement tous les six (6) mois, neuf (9) mois et douze (12) mois. Ils assisteront à tous les ateliers d'initiation à la vie quotidienne/ALS et autres activités visant à améliorer leur cheminement de carrière. L'embauche d'employés de REACH n'aura aucune incidence sur les possibilités d'emploi ou de formation des employés à plein temps ou à temps partiel.

b) L'établissement des horaires de travail se fonde sur les heures de travail ciblées dans le plan de travail de chaque groupe.

6. Programme d'apprentissage ciblé pour les membres autochtones ou d'ascendance autochtone

Cameco et SL 8914 des Métallos	<p>23.01</p> <ul style="list-style-type: none">(a) Les places d'apprentissage vacantes, comme la compagnie les détermine, sont classifiées comme étant «habituelles» ou «spéciales». Elles seront comblées sous réserve de l'article 23.02 des présentes.(b) Les places d'apprentissage vacantes habituelles sont comblées conformément aux dispositions sur les affichages de postes de l'article 9 de la présente convention.(c) Les places d'apprentissage vacantes spéciales sont comblées par les employés qui sont des résidents du nord de la Saskatchewan ou des résidents du Nord d'ascendance autochtone, en fonction de leur ancienneté générale. Les dispositions sur les affichages de postes de l'article 9.03 (d) de la présente convention ne s'appliquent pas aux places d'apprentissage vacantes spéciales.(d) Les places d'apprentissage vacantes à chaque lieu d'exploitation alterneront entre les programmes d'apprentissage habituel et spécial à la condition qu'au moins la moitié (1/2) des apprentis du lieu soient inscrits au programme spécial. Si aucun candidat n'est admissible ou acceptable pour le programme de places d'apprentissage vacantes spéciales, la compagnie peut combler la place vacante de l'extérieur de l'unité de négociation avec un nouvel employé qui est un résident du nord de la Saskatchewan ou un résident du Nord d'ascendance autochtone.(e) Nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, un compagnon d'apprentissage qualifié ne peut pas s'inscrire au programme d'apprentissage d'un autre métier.
--------------------------------------	---

<p>Glencore Corporation Canada et SL 9449 des Métallos</p>	<p><u>Lettre d'entente n° 8 – Projet de formation Tamatumani</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aux termes du programme, les emplois de premier échelon seront ouverts aux Inuits seulement, et ils seront définis comme tels. • L'employeur et le syndicat mettront sur pied un comité mixte chargé de faire le point sur les activités de formation et les candidates et candidats qui éprouvent des difficultés. • Une candidate ou un candidat qui a terminé sa période d'essai aux termes de la convention collective bénéficiera de tous les droits et privilèges y afférents pendant sa période de formation. • L'ancienneté s'accumule pendant la formation aux fins du calcul du pourcentage de vacances.
<p>Sanofi Pasteur et SL 1701 du SCEP</p>	<p>Sanofi Pasteur et la section locale du SCEP s'engagent à appliquer le concept d'équité en matière d'emploi et à veiller à ce que l'entreprise ait une main-d'œuvre équitable et représentative. Afin d'accroître les activités de sensibilisation visant les employés et les membres, l'employeur et le syndicat conviennent d'organiser des stages pour des groupes de membres désignés, notamment les femmes, les Autochtones, les membres des minorités raciales et les personnes handicapées. Les stages comporteront les critères suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La durée de stage n'excédera pas six (6) mois. 2. Les candidates et candidats à la formation proviendront d'organismes à but non lucratif reconnus. 3. Les stagiaires ne recevront ni salaire ni avantages sociaux. Ils peuvent avoir droit au remboursement de frais déboursés. 4. Les stagiaires ne serviront pas à remplacer les membres de l'unité de négociation. 5. Le nombre de personnes affectées à chaque groupe désigné se limitera à deux (2). Le comité de négociation et l'employeur examineront le processus six (6) mois après sa mise en œuvre. L'une ou l'autre des parties aura le droit de se retirer du projet à ce moment-là.

7. Équité en matière d'embauche pour les membres d'ascendance autochtone

(i) Équité en matière d'emploi

<p> Cameco et SL 8914 des Métallos</p>	<p><u>Action positive et équité en matière d'emploi</u></p> <p>24.01 Le syndicat reconnaît que la compagnie a conclu des baux de surface avec la province de la Saskatchewan dont l'un des objectifs est d'optimiser l'emploi des résidents du nord de la Saskatchewan. Le syndicat reconnaît également que l'un des objectifs de la compagnie est d'optimiser l'emploi des résidents du nord d'ascendance autochtone.</p> <p>24.02 La compagnie embauchera des résidents du nord de la Saskatchewan et des résidents du nord d'ascendance autochtone qualifiés pour exécuter le travail requis, quand il est nécessaire pour elle d'embaucher des travailleuses et travailleurs de remplacement ou supplémentaires.</p> <p>24.03 La compagnie utilisera, entre autres sources d'emploi, les programmes du nord disponibles pour l'aider à embaucher des résidents du nord de la Saskatchewan et des résidents du nord d'ascendance autochtone.</p> <p>24.04 Sous réserve de l'article 24.05, il est convenu que la préférence sera accordée aux résidents du nord de la Saskatchewan et aux résidents du nord d'ascendance autochtone dans les situations d'embauche et de rappel. En cas de réduction de la main-d'œuvre, la préférence sera donnée à la rétention des résidents du nord de la Saskatchewan et des résidents du nord d'ascendance autochtone.</p> <p>24.05 Nonobstant l'article 24.04 des présentes, il est entendu et convenu que les droits d'ancienneté de tout employé :</p> <ul style="list-style-type: none">(a) dont la date d'entrée en service à la compagnie est antérieure au 16 novembre 1993, ou(b) qui compte (10) ans de service continu auprès de la compagnie, ne seront touchés dans les situations liées à une réduction de main-d'œuvre ou à un rappel, en raison de la préférence accordée aux résidents du nord de la Saskatchewan et aux résidents du nord d'ascendance autochtone.
--	--

	<p>24.06 Le syndicat et la compagnie conviennent d'établir un comité mixte d'action positive et d'équité en matière d'emploi composé d'un maximum de quatre (4) représentants du syndicat et d'un maximum de quatre (4) représentants de la compagnie. L'élaboration, la mise en œuvre et la mise à jour du programme d'action positive et d'équité en matière d'emploi se feront d'un commun accord.</p>
<p>United Keno Hill Mines Limited et SL 924 des Métallos</p>	<p><u>6.17 Emploi d'employés des Premières Nations ou des employés autochtones</u></p> <p><u>Plan d'équité</u></p> <p>A. Dans la présente convention collective, les «employés des Premières Nations» ou les «employés autochtones» sont considérés comme étant des Indiens, des Inuits ou des Métis et qui, au moment de leur embauche, s'identifient comme tels auprès de la compagnie et du syndicat ou qui acceptent d'être identifiés comme Indiens, Inuits ou Métis par la compagnie et le syndicat.</p> <p>B. C'est à la personne qu'il incombe de montrer qu'elle/il est un/e «employé/e des Premières Nations ou un/e employé/e autochtone» pouvant se prévaloir, de ce fait, des droits et avantages stipulés dans la présente convention collective.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Malgré les dispositions de l'article 16 ou toutes autres dispositions de la présente convention, quand il s'agit de pourvoir des postes vacants, d'accorder des promotions, de procéder à une sélection en vue d'une formation, d'une mutation, d'une mise à pied et d'un rappel, les parties conviennent que la compagnie est en droit de donner la préférence aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones sans égard à leur ancienneté. 2) Malgré les dispositions du présent article ou toutes les autres dispositions de la présente convention, la compagnie est en droit d'établir et d'appliquer des horaires de travail spéciaux s'appliquant aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones afin de leur permettre de participer à des activités traditionnelles, y compris des activités économiques et spirituelles traditionnelles, tout en restant à l'emploi de la compagnie. 3) Quand les droits des employés des Premières Nations ou des employés autochtones en vertu du présent article entrent en conflit

avec les droits des employés autres que les employés des Premières Nations ou les employés autochtones, selon les dispositions de la présente convention, les droits des employés des Premières Nations ou des employés autochtones ont préséance.

- 4) Dans toutes les situations concernant des postes à pourvoir, des promotions, des mutations, des mises à pied et des rappels après des mises à pied, la préférence est accordée aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones, pourvu qu'ils soient aptes à exécuter le travail malgré leur ancienneté.
- 5) La compagnie et le syndicat reconnaissent également l'intérêt de la bande Nacho Nyakdun dans le règlement de tout grief touchant un employé des Premières Nations ou autochtone. À cette fin, la compagnie et le syndicat conviennent d'aviser le chef de la bande d'un tel grief, et la compagnie et le syndicat prennent en considération les recommandations et les conseils dudit chef dans le traitement d'un tel grief, enquêtant sur les faits pertinents concernant ledit grief et en déterminant le bien-fondé.
- 6) À la demande d'un employé des Premières Nations ou d'un employé autochtone qui a terminé la période d'essai stipulée dans la présente convention collective, la compagnie lui accorde des congés autorisés ne totalisant pas plus de trois (3) mois dans une année civile, en vue de participer à des activités traditionnelles, y compris des activités spirituelles traditionnelles et des activités économiques traditionnelles comme la chasse, la pêche, le piégeage. La compagnie et le syndicat reconnaissent qu'il peut être nécessaire de limiter un congé à une période de moins de trois (3) mois compte tenu du nombre total d'employés bénéficiant d'un tel congé à n'importe quel moment.
- 7) Un employé des Premières Nations ou un employé autochtone continue d'accumuler de l'ancienneté au cours d'un tel congé accordé conformément à l'article 6.17(6).
- 8) En vue de faciliter l'accès des employés des Premières Nations ou des employés autochtones à des programmes de rattrapage, dans la première moitié de 1997, la compagnie et le syndicat conviennent d'établir un processus d'examen conjoint comprenant, si possible, la

	<p>participation des employés des Premières Nations ou des employés autochtones, en vue d’instaurer, pendant la première partie de 1998, un programme qui fournirait à la mine des installations et du matériel servant à visionner des programmes de rattrapage télévisés ou vidéos de niveau secondaire et autres programmes destinés aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones.</p> <p>9) La compagnie et le syndicat conviennent d’établir un comité mixte d’équité en matière d’emploi composé de deux (2) représentants du syndicat, dont un est un employé des Premières Nations ou autochtone, si possible, et de deux (2) représentants de la compagnie, dont un est un employé des Premières Nations ou un employé autochtone, si possible. Le comité se réunit au moins une fois par mois civil afin de soutenir, de surveiller et de mettre à jour le plan d’équité en matière d’emploi, tel qu’il se rapporte aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones, et de régler les difficultés dans la mesure du possible. Aucun employé ne subit de perte de salaire en raison de sa participation au comité.</p> <p>10) La compagnie et le syndicat conviennent que les droits et les avantages accordés aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones en vertu de la présente convention collective constituent des programmes spéciaux raisonnables et nécessaires conçus expressément au profit des employés des Premières Nations ou des employés autochtones. Ils ont pour but de reconnaître la discrimination historique, à la fois directe et systémique, qu’ont subie les membres des Premières Nations et les Autochtones. Ils conviennent aussi que les droits et avantages aux termes du plan d’équité en matière d’emploi des employés des Premières Nations ou des employés autochtones ont pour objectif d’offrir des occasions spéciales aux membres des Premières Nations ou aux membres autochtones qui sont des employés de la compagnie dans l’unité de négociation couverte par la présente convention collective.</p>
<p>Great Blue Heron Gaming Company et Syndicat des Métallos</p>	<p><u>Avancement des membres de la Première Nation</u></p> <p>2.01 La Première Nation des Mississaugas de Scugog Island a créé le casino de bienfaisance comme projet de développement économique et afin d’offrir des possibilités d’avancement aux membres de la Première</p>

	<p>Nation. L'employeur tiendra compte du rôle de la Première Nation et de ses objectifs dans la création d'un tel casino ainsi que des fins caritatives du casino.</p> <p>2.02 Il est convenu que l'employeur établira des programmes de perfectionnement et d'avancement à l'intention des employés membres d'une Première Nation.</p> <p>2.03 Ces programmes peuvent inclure des dispositions transitoires visant à encourager l'assiduité et à créer des occasions de formation, des possibilités d'affectations temporaires et d'autres soutiens similaires.</p> <p>2.04 La participation à ces programmes sera volontaire, et l'existence des programmes et le fait de ne pas y participer ne donneront pas lieu à un grief.</p>
<p>Northern Ontario School of Medicine et SL 677 du SEFPO</p>	<p>37.2 Les parties conviennent qu'elles se sont engagées à respecter les principes d'équité en matière d'emploi et que la déclaration suivante apparaîtra sur tous les affichages de postes et les annonces de postes faites à l'extérieur :</p> <p style="padding-left: 40px;">«La Northern Ontario School of Medicine invite toutes les personnes qualifiées à présenter une demande. L'employeur s'est engagé à respecter l'équité en matière d'emploi et la diversité dans le lieu de travail, et il accueille les demandes faites par des femmes, des membres de minorités visibles, des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes de toutes orientations ou identités sexuelles.»</p>
<p>Professional Association of Canadian Theatres et Canadian Actors' Equity Association</p>	<p><u>Égalité des chances d'engagement et inclusion</u></p> <p>10:01 Engagement commun</p> <p>La PACT et la Canadian Actors' Equity Association prennent l'engagement commun d'élargir les chances d'engagement de tous les artistes qui s'auto-identifient comme faisant partie de la diversité (par exemple : identité Autochtone, âge, handicap, identité ethnoculturelle, sexe ou identité sexuelle) afin que tous les artistes puissent être inclus</p>

	<p>dans la pratique théâtrale et que toute la diversité de la société canadienne soit présente sur nos scènes.</p> <p>10:02 Égalité des chances d'engagement</p> <p>La PACT et la Canadian Actors' Equity Association conviennent de promouvoir la pratique de l'égalité des chances d'engagement, dont le but est d'encourager et d'accroître la diversité et d'éliminer la discrimination dans le théâtre. À cette fin, tout en respectant les exigences de l'emploi et l'aptitude à les remplir, et tout en comprenant qu'il ne peut y avoir ingérence dans les droits contractuels ou la discrétion artistique de l'auteur dramatique, du metteur en scène ou du chorégraphe, la PACT et ses Théâtres préconisent une politique d'audition flexible et imaginative connue sous le nom d'audition inclusive.</p> <p>(A) Aux fins de la présente convention, par audition inclusive on entend l'audition d'artistes qui s'auto-identifient comme faisant partie de la diversité (p. ex. identité Autochtone, âge, handicap, identité ethnoculturelle, sexe ou identité sexuelle) pour des rôles où l'ethnicité, le sexe, l'âge ou la présence ou l'absence d'un handicap n'est pas prescrit.</p>
<p>Université York et Association des professeurs de l'Université York</p>	<p><u>Sous-comité mixte sur l'équité en matière d'emploi et l'inclusion</u></p> <p>7.08 Un sous-comité du JCOAA sur l'équité en matière d'emploi et l'inclusion sera établi en vue de discuter des questions relatives aux exigences du programme de contrats fédéraux et des politiques et programmes de l'université sur l'équité en matière d'emploi et l'inclusion. Les groupes visés par l'équité en matière d'emploi et l'inclusion sont les quatre catégories d'action positive au profit des femmes, des minorités visibles (membres de groupes racialisés), des Autochtones et des personnes handicapées, et en plus des catégories d'action positive, les LGBT. Les groupes ainsi désignés seront reconnus dans l'enquête sur l'auto-identification de l'université.</p> <p>Le sous-comité supervisera également les audits sur l'équité et l'inclusion à l'échelle de l'université menés auprès des membres de la faculté et des bibliothécaires et archivistes à plein temps, comme en ont convenu les parties, et peut faire des recommandations afin de répondre à des préoccupations relevées selon les résultats desdits audits. La personne</p>

responsable de l'action positive, de l'équité et de l'inclusion siègera d'office au sous-comité. Le sous-comité se réunira au moins une fois toutes les six (6) semaines au cours de la séance automne/hiver et soumettra un rapport sommaire de ses activités au JCOAA une fois par an le 30 juin.

Non-discrimination

12.20 Conformément à l'engagement de non-discrimination des parties stipulé à l'article 3 de la présente convention collective, les parties confirment leur engagement conjoint voulant qu'aucune discrimination ne doive exister ni être exercée à l'égard des femmes, des membres de minorités visibles (groupes racialisés), des Autochtones, des personnes handicapées et des personnes LGBT.

Action positive

12.21 Dans le cadre du principe exprimé à l'article 12.15, selon lequel l'excellence universitaire et professionnelle est le principal critère de nomination à des postes à l'Université York, et à titre de programme d'action positive visant à promouvoir l'équité en matière d'emploi pour les femmes, les membres de minorités visibles (les groupes racialisés), les Autochtones et les personnes handicapées, les parties conviennent des mesures énoncées ci-après (à lire parallèlement avec l'article 12.31).

Un candidat qui ne répond pas au critère de nomination en question n'est pas recommandé.

Les candidats sont sensiblement égaux à moins que la supériorité d'un candidat puisse être démontrée.

Seuils du niveau d'unité académique pour les membres permanents du corps professoral et la section permanente des bibliothécaires et archivistes :

- Femmes : 40 %
- Minorités visibles (membres de groupes racialisés) : 20%

Pour déterminer si 40 % des postes de membres permanents du corps professoral et de bibliothécaires et archivistes sont occupés par des femmes, et si 20 % de ces mêmes postes sont occupés par des membres d'une minorité visible (groupes racialisés), les membres du corps

	<p>professoral nommés conjointement sont comptés en conformité avec la fraction de leur nomination dans chaque unité. Les membres du corps professoral en détachement ne sont comptés que dans leur unité d'attache.</p>
<p>Oxfam-Canada et SL 2722 du SCFP</p>	<p><u>Sélection</u></p> <p>L'employeur reconnaît l'importance d'offrir des possibilités de perfectionnement professionnel et d'emploi au personnel actuel afin qu'il puisse accroître ses aptitudes et ses contributions à Oxfam et promouvoir l'équité en matière d'emploi.</p> <p>11.01 Équité en matière d'emploi. L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance de l'équité en matière d'emploi comme moyen de bonifier Oxfam Canada, et ils conviennent de promouvoir et de poursuivre l'objectif d'équité en matière d'emploi dans les pratiques d'embauche d'Oxfam Canada, ainsi que de rectifier les conditions désavantageuses d'emploi et d'accès à l'emploi que connaissent les membres des groupes désignés suivants : les femmes, les personnes de couleur et racialisées, les Autochtones, les personnes LGBTQ2SIA+.</p>
<p>Highview Wilson Child Care Centre et SL 2484-18 du SCFP</p>	<p><u>Lettre d'entente</u></p> <p>ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI</p> <p>L'employeur et le syndicat conviennent de coopérer à l'élaboration, la mise en œuvre et la surveillance d'un programme d'équité en matière d'emploi couvrant les employés du Centre. Tous les éléments du programme seront élaborés conjointement par l'employeur et le syndicat.</p> <p>Le programme a pour but de dresser et de mettre en œuvre des plans en vue d'éliminer les obstacles pouvant exister, et d'établir un plan pour rectifier les obstacles qui créent des désavantages pour les personnes des groupes indiqués ci-après qui veulent accéder à l'emploi ou aux droits prévus dans la présente convention collective. Il s'agira aussi de repérer des obstacles systémiques non intentionnels.</p> <p>Les groupes désignés comprendront : les Autochtones, les personnes racialisées, les LGBTQA et les transgenres, les personnes handicapées et les femmes.</p>

36.01 À l'avenir, l'embauche et le recrutement de personnel se dérouleront conformément à la Politique d'action positive jusqu'à ce que les groupes d'action positive désignés aient atteint une représentation proportionnelle numérique dans notre lieu de travail. Les groupes ainsi désignés sont :

Les personnes d'origine autochtone, les personnes handicapées, les femmes, les membres de minorités visibles.

36.02 Les dispositions de la Politique d'équité en matière d'emploi limitent la reconnaissance de l'ancienneté des employés embauchés après le 20 juin 1996 pendant une période de trois (3) ans suivant la date d'embauche. Après la période de trois (3) ans, l'ancienneté des employés embauchés après le 20 juin 1996 ne fera l'objet d'aucune limite. La préférence en matière d'embauche à l'interne et à l'externe sera accordée aux membres des groupes d'action positive désignés conformément à la Politique d'équité en matière d'emploi.

ET

Les parties conviennent de désigner trois postes permanents qu'occuperont des personnes autochtones, un poste de réceptionniste et deux postes d'infirmières/infirmiers autorisés, conformément à ce qui suit :

Les employés qui occupent actuellement ces postes ne seront pas tenus de les quitter maintenant ni à l'avenir à moins d'en convenir.

Quand les postes indiqués ci-dessus deviendront vacants, l'employeur les affichera conformément à la convention collective. L'avis de poste vacant indiquera clairement que le poste est alors ouvert à des candidates et candidats autochtones.

À défaut de candidates et candidats à l'interne, l'employeur recrutera alors des candidates et candidats autochtones à l'externe.

En ce qui concerne tous les postes, si aucune candidate ni aucun candidat autochtone ne répond aux avis de postes vacants, l'employeur procédera alors comme suit :

Il affichera à l'interne un avis de poste temporaire vacant d'une durée maximale d'un (1) an à condition que si, pendant cette période, une candidate ou un candidat autochtone est embauché, la personne affectée temporairement à ce

	<p>poste reçoive un préavis de fin d'emploi de deux mois (2). En l'absence de candidats qualifiés à l'interne, l'employeur peut alors recruter à l'externe et embaucher temporairement une candidate ou un candidat pour une période maximale d'un (1) an. Toutefois, si une personne autochtone est embauchée, la personne affectée temporairement à ce poste recevra un préavis de fin d'emploi de deux (2) mois. Pendant ce temps, le recrutement actif d'une candidate ou d'un candidat autochtone qualifié se poursuivra. Par recrutement actif, on entend les activités de recrutement qui ont lieu de deux à trois fois par année, conformément au programme d'action positive jusqu'à ce que l'employeur trouve une candidate ou un candidat autochtone. Si l'employeur ne trouve personne, les procédures ci-dessus s'appliqueront; autrement, il embauchera dès que possible la candidate ou le candidat qualifié autochtone qu'il aura trouvé.</p>
--	---

(ii) Engagement à l'égard d'un contenu autochtone

<p>Electrical Power Systems Construction Assn et SL 128 de l'International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers</p>	<p><u>Engagement à l'égard d'un contenu autochtone</u></p> <p>34.01 Quand un engagement à l'égard d'un contenu autochtone a été pris dans un projet, le syndicat coopérera afin qu'il soit respecté. Si le coût de la main-d'œuvre d'un projet ou des travaux d'un projet ayant un contenu autochtone est inférieur à 100 000 \$, les dispositions de la présente convention collective ne s'appliqueront pas à cet engagement.</p> <p><u>Protocole d'entente</u></p> <p>ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI</p> <p>L'Electrical Power Systems Construction Association et l'International Brotherhood of Boilermakers, Iron Ship Builders, Blacksmiths, Forgers and Helpers reconnaissent qu'une loi sur l'équité en matière d'emploi sera adoptée dans le cours de la durée de la présente convention collective. Les parties conviennent donc d'examiner ladite loi et de prendre les mesures qui s'imposent, selon qu'elle touche l'accommodement des Autochtones et de tout autre groupe désigné par la loi.</p>
--	--

<p>Electrical Power Systems Construction Assn et LIUNA (Labourers' International Union of North America)</p>	<p><u>Engagement à l'égard d'un contenu visant les membres des Premières Nations</u></p> <p>37.01 Quand un engagement à l'égard de l'emploi de membres des Premières Nations est établi dans un projet, l'employeur rencontrera le syndicat et les représentants des Premières Nations afin de traiter des questions de relations du travail avant la mise en œuvre de tout engagement. Au besoin, ces questions seront traitées par l'intermédiaire du comité des relations du travail.</p> <p>37.02 Si le coût de la main-d'œuvre d'un projet ou des travaux d'un projet ayant un engagement à l'égard d'un contenu autochtone est inférieur à 100 000 \$, les dispositions de la convention collective ne s'appliqueront pas à cet engagement.</p> <p><u>Engagement à l'égard des membres des Premières Nations</u></p> <p>Outre les dispositions relatives au contenu autochtone de la présente convention collective, les parties conviennent de travailler ensemble de manière proactive afin d'éliminer les obstacles empêchant les membres des Premières Nations adhérant à LIUNA de participer de manière appropriée à la main-d'œuvre des lieux couverts par la présente convention.</p>
<p>Ontario Power Generation Inc. et Canadian Union of Skilled Workers (CUSW)</p>	<p><u>Engagement à l'égard d'un contenu autochtone</u></p> <p>30.01 Quand un engagement à l'égard du contenu autochtone a été établi dans un projet, le syndicat y donnera son accord.</p> <p>30.02 Si le coût de la main-d'œuvre d'un projet ou des travaux d'un projet ayant un engagement à l'égard d'un contenu autochtone est inférieur à 100 000 \$ les dispositions de la convention collective ne s'appliqueront pas à cet engagement.</p> <p>30.03 Avant d'opérationnaliser l'engagement à l'égard d'un contenu autochtone, le propriétaire rencontre le syndicat pour discuter de l'exécution de travaux du projet par des gens de métier. Généralement, des représentants du propriétaire, du syndicat, de la communauté autochtone et des entrepreneurs, le cas échéant, participent à la rencontre.</p>

(iii) Non-discrimination

Corporation of the Township of O'Connor et SL 87 du SFCP	<p><u>4.08 Non-discrimination</u></p> <p>L'employeur et le syndicat conviennent que tous les employés seront protégés contre la discrimination à l'égard de leurs droits de la personne et de leur emploi dans toutes les situations liées notamment à la race, à la couleur, à la religion, aux croyances, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la grossesse, à un handicap physique, à un handicap mental, à la maladie, à l'origine ethnique, à la citoyenneté ou à l'ascendance autochtone, à l'état familial, à l'état matrimonial, à la source de revenus, aux convictions politiques, à l'affiliation ou à la participation, à l'appartenance à une association professionnelle, d'affaires ou commerciale, une organisation d'employeurs ou d'employés, à l'apparence physique, à la résidence ou à l'association avec d'autres bénéficiant d'une protection similaire, ou à tous les autres motifs illicites prévus dans le Code des droits de la personne de l'Ontario.</p>
Placer Dome Inc. et SL 8533 des Métallos – 1991-1992	<p><u>Représentation syndicale</u></p> <p>6.08 La compagnie et le syndicat n'exercent aucune discrimination, aucun favoritisme, ni aucun harcèlement à l'égard de tout employé en raison de son adhésion ou de sa non-adhésion à un syndicat légitime ou de tout motif illicite de discrimination visé au paragraphe 4(1) du <u>Code des droits de la personne de l'Ontario</u>, sauf dans les cas prévus pour les membres des Premières Nations ou Autochtones dans la présente convention et dans l'entente avec les Autochtones.</p>
CSA Group et SL 967 du SFCP	<p><u>Relations employeur-employé</u></p> <p>3.01 L'employeur et le syndicat conviennent que tous les employés seront protégés contre la discrimination à l'égard de leurs droits de la personne et de leur emploi dans toutes les situations liées notamment à la race, à la couleur, à la religion, aux croyances, au sexe, à l'orientation sexuelle, à la grossesse, à un handicap physique, à un handicap mental, à la maladie, à l'origine ethnique, à la citoyenneté ou à l'ascendance autochtone, à l'état familial, à l'état matrimonial, à la source de revenus, aux convictions politiques, à l'affiliation ou à la participation, à l'appartenance à une association professionnelle, d'affaires ou commerciale, une organisation d'employeurs ou d'employés, à l'apparence physique, à la</p>

	<p>résidence ou à l'association avec d'autres bénéficiant d'une protection similaire, ou à tous les autres motifs illicites prévus dans le Code des droits de la personne de l'Ontario.</p>
<p>SCFP et Victoria Village Inc.</p>	<p>Absence de discrimination –</p> <p>Les parties conviennent qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou contrainte ne sera exercée ou pratiquée à l'égard des employés relativement à l'embauche, aux taux de salaires, à la formation, au perfectionnement, à l'avancement, aux mutations, aux mises à pied, aux rappels, à la discipline, au congédiement ou autrement, en raison de l'âge, de la race, des croyances, de la couleur, de l'affiliation politique ou religieuse, du genre, de l'orientation sexuelle, d'une grossesse, d'une maladie, de l'origine ethnique, nationale ou autochtone, de l'état familial, de la source de revenus, des croyances politiques, des affiliations ou activités, de l'apparence physique, ou de l'état matrimonial, du lieu de résidence, d'une incapacité physique ou mentale ni en raison de l'adhésion ou de la participation à un syndicat, lorsque de tels agissements sont contraires aux codes des droits de la personne.</p>
<p>SL 3906 du SCFP et Université McMaster</p>	<p>ABSENCE DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU DE HARCÈLEMENT SEXUEL</p> <p>a) Les parties conviennent que tous les employés ont droit à un lieu de travail respectueux exempt de discrimination, de harcèlement et de harcèlement sexuel. À la date de ratification de la présente convention collective, l'université compte des politiques sur ces sujets, notamment : la Politique sur la discrimination et le harcèlement : Prévention et réaction; la Politique sur la violence dans le lieu de travail et la Politique sur la violence sexuelle. Les parties reconnaissent qu'aucune disposition dans ces politiques n'annule ni ne remplace les dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où les dispositions de ces politiques iraient à l'encontre de la convention collective, en ce qui a trait aux contradictions, ce sont les dispositions de la convention collective qui s'appliquent.</p> <p>b) Les parties conviennent qu'aucune intimidation, discrimination, ingérence ou contrainte ni aucun harcèlement (y compris harcèlement sexuel) ne sera exercé ou pratiqué à l'égard des employés de l'unité de négociation relativement à l'application de la présente convention collective pour les raisons suivantes : adhésion ou non-adhésion au syndicat (page 7 de 38); activités au sein du</p>

	<p>syndicat ou exercice des droits légitimes en découlant; l'âge, la race, les croyances ou la religion, l'auto-identification comme Autochtones, la couleur, la nationalité, la citoyenneté, le lieu d'origine, l'origine ancestrale, le sexe, le genre, l'état matrimonial, un handicap tel que le définit le Code des droits de la personne de l'Ontario [qui comprend le syndrome d'immunodéficience acquise (sida), les maladies liées au sida et le virus de l'immunodéficience humaine (VIH positif)]; l'affiliation ou les croyances politiques, l'orientation scolaire ou la façon de penser; l'orientation sexuelle, la relation homosexuelle, la transition transsexuelle, l'identité de genre et l'expression de l'identité de genre; ou tout autre motif interdit aux termes du Code des droits de la personne de l'Ontario, L.R.O. 1990, c H.19, modifié.</p>
<p>Conseil de la bande de Kitselas et SL 3770 du SCFP 2000 – 2005; Bande indienne des Lax Kw'Alaams et SL 2365 du SCFP 1996 – 1998</p>	<p>4.01</p> <p>b) Les parties conviennent que l'employeur peut préférer embaucher des membres des bandes, mais qu'aucune discrimination, ingérence, restriction ou contrainte ne sera exercée ou pratiquée à l'égard de tout employé relativement à l'embauche, aux taux de salaires, à la formation, au perfectionnement, à l'avancement, aux mutations, aux mises à pied, aux rappels, à la discipline, à la classification, au congédiement ou autrement en raison de l'adhésion à une bande ou du statut d'Indien.</p>

(iv) Ancienneté et préférence (embauche, mise à pied,, rappel, promotion)

<p>Laborador Catering Limited Partnership et SL 9508 des Métallos; Ushitau Maintenance Limited et SL 9508 des Métallos;</p>	<p><u>Attribution des postes vacants</u></p> <p>12.04 Lorsqu'un poste devient vacant ou est créé dans l'unité de négociation et que la compagnie décide de le combler, elle l'affiche à l'interne pendant une période de seize (16) jours civils au cours de laquelle les demandes peuvent être reçues. Les présentes dispositions ne s'appliquent pas à l'avancement de carrière.</p> <p>12.05 La compagnie accorde le poste au candidat qui répond aux normes du poste dans l'ordre de préférence. Si les candidats ont un statut</p>
---	--

<p>Vale Newfoundland and Labrador Limited et SL 9508 des Métallos</p> <p>Torngait Services Inc. et SL 9508 des Métallos</p>	<p>préférentiel égal, le poste est offert à l'employé qui a le plus d'ancienneté.</p> <p>12.06 Les normes du poste établies par l'employeur comprennent les qualifications, l'expérience professionnelle, les compétences, les aptitudes et la formation.</p> <p>12.07 L'ordre de préférence pour offrir un poste aux candidats qui répondent aux normes du poste se présente comme suit :</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) les candidats innus et inuits membres de l'unité de négociation de Labrador Catering Limited Partnership; (2) les candidats innus et inuits de l'extérieur employés à la mine de Voisey's Bay (nouvelles recrues); (3) les candidats innus et inuits qui postulent de l'extérieur (nouvelles recrues); (4) les candidats du Labrador membres de l'unité de négociation de Labrador Catering Limited Partnership; (5) les candidats externes du Labrador employés à la mine de Voisey's Bay (nouvelles recrues); (6) les candidats du Labrador qui postulent de l'extérieur (nouvelles recrues); (7) les autres candidats membres de l'unité de négociation de Labrador Catering Limited Partnership; (8) les autres candidats de l'extérieur employés à la mine de Voisey's Bay (nouvelles recrues); (9) les autres candidats qui postulent de l'extérieur (nouvelles recrues). <p>Pour plus de certitude, les personnes qui ont les statuts préférentiels (2), (3), (5), (6), (8) et (9) qui sont désignées «nouvelles recrues» ci-dessus se joignent à l'unité de négociation en tant que nouveaux employés et n'ont pas droit à un crédit au titre de l'ancienneté pour le temps qu'ils peuvent avoir passé dans d'autres unités de négociation du Syndicat des Métallos.</p> <p>12.08 La formation axée sur les compétences visant à élargir la portée du travail d'un employé dans son avancement sera offerte à chaque niveau de</p>
---	---

progression par ordre de préférence dans l'unité de négociation, pourvu que l'employé soit capable d'exécuter le travail exigé.

12.09 Les employés nommés à un nouveau poste sont soumis à une période d'essai dans le nouveau poste qui consiste à accomplir deux roulements de travail complets dans le lieu de travail. S'il s'avère que l'employé ne donne pas satisfaction dans le poste au cours de la période d'essai, ou si l'employé n'est pas en mesure d'exécuter les tâches du nouveau poste, la personne retourne à son Aîné poste au même taux de salaire et sans perdre d'ancienneté. Tout autre employé promu ou muté en raison d'un réaménagement de postes retourne aussi à son Aîné poste au même taux de salaire, sans perdre d'ancienneté. Les parties peuvent convenir, par écrit, de prolonger la période d'essai. Si un employé échoue une période d'essai ou retourne volontairement à son Aîné poste avant d'avoir terminé la période d'essai, l'employé ne pourra pas être pris en considération pour le même poste pendant une période d'au moins douze (12) mois.

Mises à pied et rappels

12.10 Les mises à pied se font par classification en commençant par l'employé ayant le moins d'ancienneté. Les mises à pied se font par ordre de préférence inverse dans l'unité de négociation. Si les employés concernés ont un statut préférentiel égal, la mise à pied se fait par ordre inverse d'ancienneté.

12.11 Toutes les mises à pied sont soumises à la condition que le reste des employés aient les qualifications, l'expérience professionnelle, les compétences, les aptitudes et la formation nécessaires pour exécuter le travail.

12.12 Les employés devant être mis à pied peuvent choisir de supplanter l'employé ayant le moins d'ancienneté à l'échelon technologique le moins payé, sous réserve de ce qui suit :

- (1) l'employé possède les qualifications, l'expérience professionnelle, les compétences, les aptitudes et la formation nécessaires pour exécuter le travail ou doit pouvoir les acquérir en sept (7) jours de familiarisation et de formation sur place;
- (2) l'employé a plus d'ancienneté;

	<p>(3) l'ordre de préférence dans l'unité de négociation ne doit pas être enfreint.</p> <p>L'employé déplacé sera mis à pied.</p> <p>12.13 Les rappels se font selon l'ordre de préférence dans l'unité de négociation, et quand le statut préférentiel des employés devant être rappelés est égal, les rappels se font par ordre d'ancienneté. Pour être rappelés, les employés doivent posséder les qualifications, l'expérience professionnelle, les compétences, les capacités et la formation nécessaires pour exécuter le travail.</p> <p>12.14 La compagnie peut rappeler les employés en les avisant par téléphone. Si la compagnie n'arrive pas à joindre les employés par téléphone, elle doit leur envoyer un courrier recommandé à leur dernière adresse connue. Il incombe à l'employé de tenir la compagnie au courant de son adresse et de son numéro de téléphone actuels. L'employé qui est rappelé par courrier doit communiquer avec l'administrateur des ressources humaines de la compagnie pour prendre des dispositions afin de déterminer quand le prochain roulement aura lieu si son poste a été temporairement occupé par un autre employé en attendant qu'il prenne contact avec l'administrateur.</p> <p>12.15 Un employé qui refuse un rappel au travail à plein temps dans son poste initial est considéré comme ayant démissionné volontairement, perd son ancienneté et son nom est retiré de la liste d'ancienneté.</p>
<p>Niigaani Enterprises Inc. et SL 2693 d'IBA Canada – 2002-2006</p>	<p><u>Ancienneté</u></p> <p>12.01 (a) La compagnie reconnaît le principe de l'ancienneté. Sous réserve de prendre raisonnablement en compte les objectifs, les compétences, l'efficacité et les aptitudes des Premières Nations, les promotions, mutations, mises à pied et rappels après mises à pied seront déterminés par l'ancienneté.</p> <p>(b) Il existe deux classifications d'ancienneté :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les employés à plein temps qui remplissent les objectifs de la présente convention de fournir des emplois aux Autochtones.

	<p>2. les employés temporaires – les employés embauchés temporairement pour aider la compagnie à atteindre les objectifs énoncés à l’article I.</p>
<p>Great Blue Heron Gaming Company et Syndicat des Métallos</p>	<p><u>Affichage de postes</u></p> <p>13.04 Il est convenu et entendu que les candidats des Premières Nations aux postes affichés auront priorité, quelle que soit l’ancienneté, sur les autres candidats s’ils possèdent les compétences, les connaissances et les aptitudes nécessaires.</p>
<p>Dilico Anishinabek Family Care et SL 7-O-1 d’Unifor</p>	<p><u>Ancienneté</u></p> <p>(c) Lorsque deux (2) ou plusieurs employés ont la même ancienneté, la préférence est donnée à l’employé des Premières Nations, le cas échéant, autrement qu’aux fins de l’établissement des départs en vacances conformément à l’article 18.13.</p> <p><u>11.01 Perte d’ancienneté</u></p> <p>Un employé perd son ancienneté et est considéré comme ayant cessé son emploi si la personne :</p> <p>(i) est élue chef ou membre du conseil de bande d’une Première Nation qui est ou devient affiliée à l’employeur.</p> <p>Remarque : Un employé fournira à son superviseur un avis écrit avec copie au directeur de programme lorsqu’il s’inscrit pour se faire élire chef ou membre du conseil de bande d’une Première Nation affiliée à l’employeur ou qui s’y affine.</p> <p><u>Employés d’une Première Nation – Maintien en poste et promotion</u></p> <p>14.01 Dans un effort visant à permettre à l’employeur à la fois de respecter son engagement envers les communautés des Premières Nations qu’il sert et de remplir son mandat d’offrir des services respectueux de la culture dans la mesure du possible, le présent article s’applique nonobstant toute autre disposition de la présente convention collective, sauf comme prévu à l’article 14.04.</p> <p>14.02 Dans le cas de postes vacants, promotions, mutations et rétrogradations, l’employeur a le droit de donner la préférence aux employés des</p>

	<p>Premières Nations qu'il déterminera comme ayant les qualifications minimales requises indépendamment de leur ancienneté.</p> <p>14.03 Dans tous les cas de mise à pied et de rappel de mise à pied, l'employeur a le droit de donner la préférence aux employés des Premières Nations, indépendamment de l'ancienneté, pourvu que l'employé des Premières Nations soit disposé à exécuter les tâches du poste et que de l'avis de l'employeur il possède les qualifications minimales requises actuellement pour le faire immédiatement.</p> <p>14.04 Rien dans le présent article ne porte atteinte au droit d'un employé non autochtone de maintenir son emploi et d'être rappelé à son emploi en fonction de son ancienneté conformément à l'article 13, ni à son droit d'être pris en considération lors de vacances, de promotions ou de mutations, conformément à l'article 12, pourvu que l'employé ait été embauché le ou avant le 31 mars 2006.</p> <p>14.05 Le présent article s'applique à tous les employés embauchés après le 31 mars 2006.</p>
<p>La Couronne du chef de l'Ontario et Association des employés et employées gestionnaires, administratifs et professionnels de la Couronne de l'Ontario (AMAPCEO)</p>	<p><u>Ancienneté</u></p> <p>27.06 Avis de mise à pied</p> <p>27.6.1 Un employé déclaré excédentaire doit recevoir un avis écrit d'au moins six (6) mois à compter de la date de la mise à pied. L'avis écrit doit informer l'employé de toutes les options aux termes de l'article 27.6.2. L'AMAPCEO doit recevoir une copie de tous les avis donnés. Un avis ne doit pas être donné à un employé autochtone ou un employé handicapé, selon la définition donnée dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, sans le consentement écrit du sous-ministre de l'employé. Il incombe à l'employé de s'identifier auprès de son contact des ressources humaines désigné.</p> <p>27.9.2 Nonobstant l'article 27.9.1, aucun employé autochtone ou handicapé, selon la définition donnée dans le Code des droits de la personne de l'Ontario, n'est supplanté par un employé ayant plus d'ancienneté.</p>
<p>Placer Dome Inc. et SL 8533</p>	<p>1.11 Un employé des Premières Nations ou autochtone continue d'accumuler de l'ancienneté au cours d'un congé accordé pour la période où il prend part à des activités économiques traditionnelles. Le congé correspond à</p>

<p>des Métallos – 1991-1992</p>	<p>la période stipulée dans l'entente de Dona Lake avec les Autochtones et l'entente auxiliaire sur les ressources humaines de Dona Lake, d'une part, ou pour la période indiquée dans l'article précédent, selon celle qui présente le plus grand avantage pour l'employé.</p> <p>1.12 En vue de faciliter l'accès des employés des Premières Nations ou des employés autochtones à des programmes de rattrapage, la compagnie et le syndicat conviennent d'établir un processus d'examen pour étudier la possibilité de fournir des installations et de l'équipement à la mine pouvant servir à visionner des programmes de rattrapage télévisés ou vidéos de niveau secondaire, comme le programme «WAHSA».</p> <p>1.14 La compagnie et le syndicat conviennent que les droits et avantages accordés aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones aux termes de la présente convention et de l'entente avec les Autochtones constituent un «programme spécial» au sens du paragraphe 14(1) du Code des droits de la personne de l'Ontario.</p>
<p>Niigaani Enterprises Inc. et SL 2693 d'IBA Canada – 2002- 2006</p>	<p><u>Lettre d'entente</u></p> <p>OBJET : EMBAUCHE D'EMPLOYÉS DE L'EXTÉRIEUR</p> <p>Reconnaissant la nécessité à certains moments de l'année d'accroître temporairement la main-d'œuvre, les parties conviennent que la compagnie peut embaucher de nouveaux employés, en donnant la préférence aux membres des Premières Nations, sans afficher les emplois et pourvu qu'aucun employé qualifié ne soit en mise à pied, pour une période maximale de soixante (60) jours travaillés. Lesdits employés seront régis par les dispositions de la convention collective à l'exception des avantages suivants :</p> <p>Article XIV Régimes d'assurance-médicaments et de soins hospitaliers et d'assurance maladie complémentaire</p> <p>Article XV Assurance vie</p> <p>Article XVI Régime d'indemnités hebdomadaires et d'invalidité de longue durée</p> <p>Article XVII Congé de deuil payé</p> <p>Article XVIII Indemnité de service judiciaire/de témoin assigné à comparaître</p> <p>Article XIX Régime de soins dentaires</p> <p>Article XX Régime de soins de la vue</p> <p>Article XXII Régime de pension</p>

	<p>Une fois le travail requis terminé, les employés de l'extérieur seront mis à pied et n'auront pas droit à un rappel ni à la procédure d'affichage de poste. Le but d'embaucher des employés de l'extérieur n'est pas de prolonger une mise à pied.</p>
<p>Les Chantiers de Chibougamau Ltée et SL 8644 des Métallos</p>	<p>Annexe G – Ancienneté crie</p> <p>Afin de promouvoir de bonnes relations et d'intégrer des salariés cris à nos opérations, nous octroyons des emplois préférentiels à un groupe de salariés cris. Ces emplois réservés sont octroyés à des Cris et redistribués à des Cris dans l'éventualité de mouvements de main-d'œuvre parmi ces salariés.</p> <p>Il est entendu que cette clause prend effet seulement dans l'éventualité d'une entente favorable entre la ou les communautés cries de la région favorisant le maintien des emplois pour les salariés représentés par cette convention.</p>

8. Planification d’horaires et de vacances flexibles afin de donner aux membres autochtones la possibilité de participer à des activités traditionnelles de chasse et de pêche et à d’autres pratiques cérémoniales culturelles

<p>Commission des services policiers de Nishnawbe-Aski et Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC)</p>	<p><u>Article 33 : Activités cérémoniales et traditionnelles</u></p> <p><u>Congé</u></p> <p>33.01 À la condition qu’un tel congé ne perturbe pas les exigences opérationnelles visant à assurer le bon fonctionnement des services policiers de Nishnawbe-Aski, un employé peut se voir accorder jusqu’à cinq (5) jours de congé non payé par année civile pour pratiquer des activités autochtones traditionnelles ou d’autres activités cérémoniales. Ces congés doivent être pris comme des journées complètes. L’employé peut utiliser des congés payés accumulés à son gré. De telles demandes de congés doivent être approuvées par le chef de police et ne seront pas refusées sans raison valable. Ledit congé ne peut pas être reporté.</p>
<p>Placer Dome Inc. et SL 8533 des Métallos – 1991-1992</p>	<p>1.10 À la demande d’un employé des Premières Nations ou d’un employé autochtone qui a terminé la période d’essai, la compagnie lui accorde des congés autorisés ne totalisant pas plus de trois (3) mois dans une année civile pour qu’il puisse participer à des activités économiques traditionnelles comme la chasse, la récolte du riz sauvage et le piégeage. Les parties reconnaissent qu’il peut être nécessaire de limiter un congé à une période de moins de trois (3) mois compte tenu du nombre total d’employés en congé à n’importe quel moment.</p> <p>1.11 Un employé des Premières Nations ou un employé autochtone continue d’accumuler de l’ancienneté au cours d’un congé accordé pour la période où il prend part à des activités économiques traditionnelles. Le congé correspond à la période stipulée dans l’entente de Dona Lake avec les Autochtones et l’entente auxiliaire sur les ressources humaines de Dona Lake, d’une part, ou pour la période indiquée dans l’article précédent, selon celle qui présente le plus grand avantage pour l’employé.</p> <p>1.12 En vue de faciliter l’accès des employés des Premières Nations ou des employés autochtones à des programmes de rattrapage, la compagnie et</p>

	<p>le syndicat conviennent d'établir un processus d'examen pour étudier la possibilité de fournir des installations et de l'équipement à la mine pouvant servir à visionner des programmes de rattrapage télévisés ou vidéos de niveau secondaire, comme le programme «WAHSA».</p> <p>1.14 La compagnie et le syndicat conviennent que les droits et avantages accordés aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones aux termes de la présente convention et de l'entente avec les Autochtones constituent un «programme spécial» au sens du paragraphe 14(1) du Code des droits de la personne de l'Ontario.</p>
<p>United Keno Hill Mines Limited et SL 924 des Métaux</p>	<p>6.17 <u>Emploi d'employés des Premières Nations ou des employés autochtones</u></p> <p><u>Plan d'équité</u></p> <p>A. Dans la présente convention collective, les «employés des Premières Nations» ou les «employés autochtones» sont considérés comme étant des Indiens, des Inuits ou des Métis qui, au moment de leur embauche, s'identifient comme tels auprès de la compagnie et du syndicat ou qui acceptent d'être identifiés comme Indiens, Inuits ou Métis par la compagnie et le syndicat.</p> <p>B. C'est à la personne qu'il incombe de montrer qu'elle/il est un/e «employé/e des Premières Nations ou un/e employé/e autochtone» pouvant se prévaloir, de ce fait, des droits et avantages stipulés dans la présente convention collective.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Malgré les dispositions de l'article 16 ou toutes autres dispositions de la présente convention, quand il s'agit de pouvoir des postes vacants, d'accorder des promotions, de procéder à une sélection en vue d'une formation, d'une mutation, d'une mise à pied et d'un rappel, les parties conviennent que la compagnie est en droit de donner la préférence aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones sans égard à leur ancienneté. 2) Malgré les dispositions du présent article ou toutes les autres dispositions de la présente convention, la compagnie est en droit d'établir et d'appliquer des horaires de travail spéciaux s'appliquant aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones afin de leur permettre de participer à des activités traditionnelles, y

compris des activités économiques et spirituelles traditionnelles, tout en restant à l'emploi de la compagnie.

- 3) Quand les droits des employés des Premières Nations ou des employés autochtones en vertu du présent article entrent en conflit avec les droits des employés autres que les employés des Premières Nations ou les employés autochtones, selon les dispositions de la présente convention, les droits des employés des Premières Nations ou des employés autochtones ont préséance.
- 4) Dans toutes les situations concernant des postes à pourvoir, des promotions, des mutations, des mises à pied et des rappels après des mises à pied, la préférence est accordée aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones, pourvu qu'ils soient aptes à exécuter le travail malgré leur ancienneté.
- 5) La compagnie et le syndicat reconnaissent également l'intérêt de la bande Nacho Nyakdun dans le règlement de tout grief touchant un employé des Premières Nations ou autochtone. À cette fin, la compagnie et le syndicat conviennent d'aviser le chef de la bande d'un tel grief, et la compagnie et le syndicat prennent en considération les recommandations et les conseils dudit chef dans le traitement d'un tel grief, enquêtant sur les faits pertinents concernant ledit grief et en déterminant le bien-fondé.
- 6) À la demande d'un employé des Premières Nations ou d'un employé autochtone qui a terminé la période d'essai stipulée dans la présente convention collective, la compagnie lui accorde des congés autorisés ne totalisant pas plus de trois (3) mois dans une année civile, en vue de participer à des activités traditionnelles, y compris des activités spirituelles traditionnelles et des activités économiques traditionnelles comme la chasse, la pêche, le piégeage. La compagnie et le syndicat reconnaissent qu'il peut être nécessaire de limiter un congé à une période de moins de trois (3) mois compte tenu du nombre total d'employés bénéficiant d'un tel congé à n'importe quel moment.
- 7) Un employé des Premières Nations ou autochtone continue d'accumuler de l'ancienneté au cours d'un tel congé accordé conformément à l'article 6.17(6).

- 8) En vue de faciliter l'accès des employés des Premières Nations ou des employés autochtones à des programmes de rattrapage, dans la première moitié de 1997, la compagnie et le syndicat conviennent d'établir un processus d'examen conjoint comprenant, si possible, la participation des employés des Premières Nations ou des employés autochtones, en vue d'instaurer, pendant la première partie de 1998, un programme qui fournirait à la mine des installations et du matériel servant à visionner des programmes de rattrapage télévisés ou vidéos de niveau secondaire et autres programmes destinés aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones.
- 9) La compagnie et le syndicat conviennent d'établir un comité mixte d'équité en matière d'emploi composé de deux (2) représentants du syndicat, dont un est un employé des Premières Nations ou autochtone, si possible, et de deux (2) représentants de la compagnie, dont un est un employé des Premières Nations ou un employé autochtone, si possible. Le comité se réunit au moins une fois par mois civil afin de soutenir, de surveiller et de mettre à jour le plan d'équité en matière d'emploi, tel qu'il se rapporte aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones, et de régler les difficultés dans la mesure du possible. Aucun employé ne subit de perte de salaire en raison de sa participation au comité.
- 10) La compagnie et le syndicat conviennent que les droits et les avantages accordés aux employés des Premières Nations ou aux employés autochtones en vertu de la présente convention collective constituent des programmes spéciaux raisonnables et nécessaires conçus expressément au profit des employés des Premières Nations ou des employés autochtones. Ils ont pour but de reconnaître la discrimination historique, à la fois directe et systémique, qu'ont subie les membres des Premières Nations et les Autochtones. Ils conviennent aussi que les droits et avantages aux termes du plan d'équité en matière d'emploi des employés des Premières Nations ou des employés autochtones ont pour objectif d'offrir des occasions spéciales aux membres des Premières Nations ou aux membres autochtones qui sont des employés de la compagnie dans l'unité de négociation couverte par la présente convention collective.

<p>Torngait Services Inc. et SL 9508 des Métallos;</p> <p>Vale Newfoundland and Labrador Limited et SL 9508 des Métallos;</p> <p>Ushitau Maintenance Limited et SL 9508 des Métallos</p> <p>Labrador Catering Limited Partnership et SL 9508 des Métallos</p>	<p><u>11.05 Congé pour élections</u></p> <p>À la demande écrite de la personne concernée, la compagnie peut accorder un congé autorisé non payé à un employé élu pour faire campagne, faisant campagne ou agissant à titre de directeur de campagne pour l'élection d'une personne à un poste d'un gouvernement autochtone, municipal, provincial ou fédéral. Ledit congé ne doit pas dépasser une période maximale de deux (2) mois.</p>
<p>Great Blue Heron Gaming Company et Syndicat des Métallos</p>	<p><u>30.05 Congé pour servir une Première Nation</u></p> <p>Tout employé ayant de l'ancienneté élu ou nommé à un poste à plein temps dans la Première Nation des Mississaugas de Scugog Island se verra accorder un congé autorisé. Une demande pour une telle absence doit être présentée par écrit à l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le commencement du congé autorisé, sauf en cas d'urgence. L'ancienneté des employés auxquels un congé est accordé conformément à ce sous-article continuera de s'accumuler pendant une telle absence. Autrement, aucun salaire ni avantage ne sont payés pendant un tel congé.</p>
<p>Bande indienne des Lax Kw'alaams et SL 2365 du SCFP 1996 – 1998</p>	<p>15.05 Congé culturel</p> <p>Les employés à qui on demande d'assister à l'assemblée spéciale des Nisga'a Lisims à titre de représentants de leur village ou du syndicat, ou qui sont tenus de le faire, se voient accorder un congé sans solde, à condition que la demande soit présentée au conseil à l'avance. Deux (2) employés au maximum ont droit à un tel congé en même temps.</p>

	<p>Congé pour fonctions publiques ou à temps plein</p> <p>a) La bande reconnaît le droit des employés à participer aux affaires publiques. Sur présentation d'une demande écrite à l'administratrice ou l'administrateur de bande ou à la personne désignée, les employés se voient accorder un congé sans solde, mais sans perte d'avantages sociaux et d'ancienneté, afin de leur permettre de se présenter comme candidats aux élections fédérales, provinciales, de la bande ou municipales,</p> <p>b) Sur présentation d'une demande écrite à l'administratrice ou à l'administrateur de bande ou à la personne désignée, les employés qui sont élus à une charge fédérale, provinciale ou municipale se voient accorder un congé sans solde ni avantages sociaux, mais sans perte d'ancienneté, pendant leur mandat.</p> <p>c) Les employés qui sont élus membres du conseil de bande des Lax Kw'Alaams doivent prendre un congé obligatoire sans solde ni avantages sociaux, mais sans perte d'ancienneté pendant leur mandat. Les employés doivent cesser d'être membres du syndicat pendant le congé.</p> <p>d) Sur présentation d'une demande écrite du syndicat à l'administratrice ou à l'administrateur de bande ou à la personne désignée, les employés qui sont élus ou nommés à un poste à plein temps auprès du syndicat ou de tout autre organisme auquel le syndicat est affilié se voient accorder un congé sans solde ni avantages sociaux, mais sans perte d'ancienneté, pendant une période d'un (1) an. Un tel congé est renouvelé chaque année, à la demande du syndicat, pendant la durée de leur mandat.</p>
<p>Université des Premières Nations du Canada et SL 1975 du SCFP 2004 – 2007</p>	<p><u>Congé personnel</u></p> <p>Les employés ont droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables au cours de l'année pour les raisons suivantes :</p> <p style="padding-left: 40px;">Travailler à la collation des grades, aux pow-wow ou aux conférences de l'université;</p> <p style="padding-left: 40px;">Recevoir un certificat, un diplôme ou un baccalauréat.</p> <p>Congé pour cérémonies traditionnelles :</p> <p style="padding-left: 40px;">Moyennant un avis écrit adressé au doyen, au directeur ou à la personne équivalente responsable, les employés peuvent obtenir jusqu'à sept (7) jours ouvrables de congé payé afin de participer</p>

	<p>aux cérémonies traditionnelles des Premières Nations. L'université ne refusera pas d'accorder de tels congés sans raison valable. Les membres doivent s'efforcer de donner le plus long préavis possible lors de de tels congés.</p> <p>Congés religieux :</p> <p>L'université s'efforcera de satisfaire les demandes liées aux considérations des employés désirant observer leurs congés religieux.</p> <p>Congés afin de solliciter une candidature ou de se présenter aux élections :</p> <p>Moyennant une demande écrite au doyen, au directeur ou à la personne équivalente responsable, l'université accorde un congé sans solde aux employés qui sollicitent une candidature ou qui se présentent à un poste électif d'un gouvernement municipal, provincial, fédéral, des Premières Nations ou métis.</p>
<p>SCFP et Association des organismes de santé de la Saskatchewan; 2004 – 2008</p> <p>SL 3404 du SCFP et Fort Qu'Appelle Indian Hospital Inc. 2002 – 2005</p>	<p><u>Accommodement relatif aux célébrations spirituelles ou culturelles</u></p> <p>Les parties conviennent de faire tout ce qui est raisonnablement possible pour permettre aux employés d'assister ou de participer aux célébrations spirituelles ou culturelles conformément à leur foi ou à leur culture.</p>
<p>SL 2348 du SCFP et Indigenous Women's Health Centre</p>	<p><u>Article 21.13</u></p> <p>Les employés qui désirent participer à des cérémonies autochtones traditionnelles, comme la danse du soleil ou les cérémonies de guérison, ont droit à un congé payé d'un maximum de quatre (4) jours de travail par année civile, à condition que l'employeur ait autorisé le congé à l'avance.</p>

<p>Long Lake Employees Association et Long Lake Forest Products Inc.</p>	<p>CONGÉS</p> <p>Congé à des fins récréatives</p> <p>a) Des congés sans solde sont accordés aux employés qui organisent les activités prestigieuses des Premières Nations ou qui y participent, jusqu'à concurrence de deux (2) fois par année.</p> <p>b) L'entreprise et le comité de travail étudient de telles demandes de congé ainsi que les activités en question, et y acquiescent dans la mesure où les exigences d'exploitation le permettent. Les employés doivent présenter les demandes de congé au moins un (1) mois à l'avance et l'employeur les leur accordera, sous réserve des besoins de l'exploitation.</p>
<p>Alliance de la fonction publique du Canada et Commission des services policiers de Nishnawbe-Aski</p>	<p>Congé à des fins cérémoniales et traditionnelles</p> <p>Les employés peuvent se voir accorder un congé sans solde d'un maximum de cinq (5) jours par année civile afin d'exercer des activités traditionnelles et cérémoniales autochtones, à condition qu'un tel congé ne nuise pas aux exigences opérationnelles efficaces et à la bonne marche des services policiers de Nishnawbe-Aski. Les jours doivent être pris en tant que journées complètes. Les employés peuvent utiliser des congés payés accumulés à leur discrétion. Les demandes sont soumises à l'approbation de la ou du chef de police et ne seront pas refusées sans raison valable. Un tel congé n'est pas reporté.</p>
<p>Niigaani Enterprises Inc. et SL 2693 de l'IBA Canada; Kiashke Zaaging Economic Development Corporation et SL 1-2020 des Métallos</p>	<p><u>Article IV – Vacances payées</u></p> <p>6.02 Les activités de l'employeur sont interrompues chaque année en raison des restrictions de charge imposées sur la route 527 qui limitent généralement la période d'exploitation dont il dispose de 40 à 42 semaines. Les employés sont invités à planifier leurs vacances pendant cette interruption annuelle. L'employeur prévoit une indemnité de congé pour les pratiques traditionnelles, les événements spéciaux et les responsabilités familiales. Il y aura lieu de réduire au minimum les vacances pendant la période d'exploitation annuelle prévue.</p>

<p>Hôtel Quality Inn Sept-Îles et SL 7065 des Métallos</p>	<p><u>Article 20 Congés personnels et de service judiciaire</u></p> <p>20.01 Congés pour raisons personnelles</p> <p>A) Dans la mesure où les exigences des opérations le permettent et après avoir obtenu la permission de l'employeur, un salarié ayant terminé sa période de probation peut s'absenter de son travail sans solde, pour raison personnelle. Une permission pour un tel congé n'est pas refusée déraisonnablement par l'employeur. Cependant, l'employeur n'accordera pas plus d'un congé par département. Les motifs traditionnels tels que la chasse aux oiseaux migrateurs, la chasse aux caribous, la pêche au saumon, etc. peuvent être considérés comme des raisons personnelles.</p>
<p>Torngait Services Inc. et SL 9508 des Métallos;</p> <p>Vale Newfoundland and Labrador Limited et SL 9508 des Métallos;</p> <p>Ushitau Maintenance Limited et SL 9508 des métallos;</p> <p>Labrador Catering Limited Partnership et SL 9508 des Métallos</p>	<p><u>11.05 Congé pour élections</u></p> <p>Sur présentation d'une demande écrite par la personne concernée, la Compagnie peut accorder un congé sans solde à tout membre du personnel élu pour travailler à sa campagne ou agir à titre de directeur de la campagne électorale d'un particulier brigant une charge publique auprès des gouvernements autochtones, municipal, provincial ou fédéral. Un tel congé sera d'une période maximale de deux (2) mois.</p>

<p>Conseil de bande de Kitselas et SL 3770 du SCFP 2000 – 2005; Bande des Lax Kw'alaams et SL 2365 du SCFP 1996 – 1998</p>	<p>24.14 Congé à l'occasion des élections</p> <p>Les employés ont droit à quatre (4) heures consécutives payées avant la fermeture des bureaux de vote lors d'une élection ou d'un référendum fédéral, provincial, municipal ou de bande auxquels ils sont habilités à voter. Par exemple, si les bureaux de vote ferment à 20 h, la journée de travail se termine à 16 h.</p>
<p>Université des Premières Nations du Canada et SL 1975 du SCFP 2004 – 2007</p>	<p>Congé lors des élections de bande</p> <p>Les employés qui sont habilités ou qui deviennent admissibles à voter à une élection des Premières Nations se voient accorder une (1) journée de congé payé le jour de l'élection.</p>

9. Reconnaissance des traditions culturelles et des périodes de célébration et de deuil des membres de la famille élargie

<p>Niigaani Enterprises Inc. et SL 2693 d'IBA Canada 2002-2006</p>	<p><u>Congé de deuil</u></p> <p>17.01 Un congé est accordé à un employé au décès de son père, de sa mère, de son conjoint ou d'un de ses enfants pour assister aux funérailles; l'employé est payé pour huit (8) heures à son taux normal habituel (les travailleurs à la pièce reçoivent le taux journalier moyen pendant tout le congé de deuil).</p> <p>Un congé est accordé à un employé au décès de sa belle-mère, de son beau-père, de son frère, de sa sœur, de son beau-frère, de sa belle-sœur, de son beau-fils, de sa belle-fille, d'un petit-enfant et de ses grands-parents pour assister aux funérailles; l'employé est payé pour huit (8) heures à son taux normal habituel (les travailleurs à la pièce reçoivent le taux journalier moyen pendant tout le congé de deuil).</p> <p>La présente clause a pour but de permettre à l'employé d'assister aux funérailles sans perte de salaire. L'employé sera payé pour ses jours programmés perdus durant cette période.</p> <p>Toute demande de congé de deuil payé doit être soumise par l'employé à la compagnie, par écrit, accompagnée d'une preuve de décès d'un membre de la famille immédiate de l'employé.</p> <p>Il est entendu qu'aux fins du présent article, les parents par alliance seront considérés au même titre que les parents par le sang.</p> <p>La durée du congé ira d'un minimum de trois (3) jours à un maximum de cinq (5) jours. Les valeurs autochtones s'appliquent.</p>
<p>Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) et Syndicat des employés de l'Alliance (SEA)</p>	<p>Congé de deuil avec rémunération</p> <p>Aux fins de la présente clause, la définition de famille immédiate comprend les parents d'un conjoint de fait de la même façon qu'elle comprend les parents d'un conjoint légitime.</p> <p>Aux fins de la présente clause, la famille immédiate comprend le père, la mère (ou subsidiairement, un père ou une mère par remariage ou un parent adoptif), un frère, une sœur, la conjointe, le conjoint, un enfant, un bel-enfant, un enfant</p>

	<p>adopté conformément aux pratiques d'adoption autochtones, ou un ou une pupille de l'employé/e, un beau-père, une belle-mère, des grands-parents, un petit-enfant ou tout autre parent qui réside en permanence au domicile de l'employé/e ou avec qui il/elle réside en permanence, ce qui comprend également toute personne pour qui il/elle détient une procuration.</p>
<p>District scolaire 92 (Nisga'a) et SL 2298 (Nisga'a) du SCFP 1997 – 2003</p>	<p><u>15.04 Congé pour raisons familiales</u></p> <p>Sur demande, le conseil accorde aux employés trois (3) jours de congé sans perte de salaire en cas de décès d'un parent, de la conjointe ou du conjoint, d'un ou plusieurs enfants, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, de grands-parents, de petits-enfants, de la belle-mère, du beau-père, d'une tante, d'un oncle, d'un neveu ou d'une nièce.</p> <p>Le conseil accorde aux employés un congé supplémentaire de deux (2) jours sans perte de salaire aux fins de déplacements, selon les modalités suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> a) employés à Kincolith qui doivent se rendre plus loin que Prince-Rupert; b) employé à Greenville ou Aiyansh qui doivent se rendre plus loin que Terrace; c) ces jours supplémentaires ne sont pas rémunérés lorsque le déplacement a lieu vers une autre communauté du district scolaire 92 (Nisga'a). <p>Sur demande, le conseil peut accorder un congé de compassion sans solde aux employés dans le cas du décès d'une personne non mentionnée ci-dessus.</p> <p><u>Congé relatif aux responsabilités de T'il Luulak'</u></p> <p>«Les employés qui sont nommés pour agir comme T'il Luulak' par la famille en deuil peuvent obtenir jusqu'à cinq (5) jours de congé sans solde pour s'acquitter de leurs responsabilités à ce titre.»</p> <p><u>Congé relatif aux responsabilités de Xtsihlniinak'amskw</u></p> <p>«Une employée qui doit assister à un Wo'om pdeekhl avec son époux aux fins de Xtsihlniinak'amskw peut obtenir une demi-journée (1/2) de congé sans solde pour s'acquitter de ses responsabilités.»</p> <p><u>Responsabilités d'inhumation</u></p> <p>«Lorsqu'une famille tribale nomme des employés du conseil scolaire pour assumer des responsabilités liées à l'inhumation, les employés se voient accorder un congé sans solde raisonnable pour s'acquitter de ces</p>

	responsabilités. Tout congé de plus de cinq (5) jours aux termes de la présente annexe doit être approuvé par le conseil».
Conseil de bande des Kitselas et SL 3770 du SCFP 2000 – 2005;	<p><u>24.07 Congé de deuil payé</u></p> <p>a) Sur présentation d'une demande écrite à l'administratrice ou l'administrateur de bande ou à la personne désignée, les employés se voient accorder un maximum de cinq (5) jours de congé sans perte de salaire ou d'avantages sociaux dans le cas du décès d'un membre de leur famille immédiate ou famille élargie, incluant les membres de la belle-famille. Par famille immédiate, on entend la mère, le père, la femme, le mari, la conjointe et le conjoint de fait, les membres de la belle-famille, les membres de la belle famille de fait, une sœur, un frère, ou les enfants de la femme ou du mari, et comprend ceux par adoption coutumière tribale.</p> <p>b) Responsabilités culturelles – Deuil</p> <p>Lorsque les pratiques culturelles établies prévoient des responsabilités cérémonielles ou autres, les employés peuvent présenter une demande congé appropriée, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux, à l'administratrice ou l'administrateur de bande ou à la personne désignée. Par exemple, le congé peut être utilisé pour les raisons suivantes, mais sans s'y limiter :</p> <ul style="list-style-type: none"> i) Fête tribale; ii) Déplacement de la pierre tombale; iii) Fêtes d'établissement; iv) Demandes spéciales de la famille, du clan ou de la tribu. <p>c) Lorsque des déplacements sont nécessaires, les employés se voient accorder un congé additionnel maximal de trois (3) jours de travail prévus, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux.</p> <p>d) Les employés peuvent prendre une (1) journée au maximum parmi leurs congés accumulés après les funérailles.</p> <p><u>24.08 Congé de personne endeuillée</u></p> <p>a) Congé de personne endeuillée</p> <p>Sur présentation d'une demande écrite à l'administratrice ou à l'administrateur de bande ou à la personne désignée, les employés se voient accorder un congé</p>

	<p>sans perte de salaire et d'avantages sociaux afin de participer activement à des funérailles.</p> <p>b) Funérailles d'un membre de la bande</p> <p>Par respect pour la famille en deuil, l'administratrice ou l'administrateur de bande peut décider de fermer le bureau de la bande à l'occasion des funérailles. Si le bureau est fermé, les employés ne perdent pas leurs salaires ni leurs avantages sociaux.</p>
<p>SL 1400 des TUAC et The Salvation Army Waterston Centre- Saskatchewan</p>	<p>En cas de décès d'un membre de leur famille immédiate, les employés se voient accorder un congé payé de cinq (5) jours. Le terme « famille immédiate » désigne la conjointe et le conjoint, un parent, un enfant, un bel-enfant, un enfant en famille d'accueil, un frère, une sœur, la belle-mère, le beau-père, une belle-sœur, un beau-frère, une bru, un gendre, la conjointe et le conjoint de fait, la grand-mère, le grand-père, un petit-enfant, une tante, un oncle, une nièce, un neveu, une cousine, un cousin et tout autre parent vivant dans la résidence des employés. Tout congé additionnel sera accordé sans solde. Les employés ont droit à un (1) jour de congé payé afin de participer au service ou d'être porteurs à des funérailles, jusqu'à trois (3) jours par an au maximum.</p>

10. Déclarations générales et préambule

<p>Niigaani Enterprises Inc. et SL 2693 d'IBA Canada 2002-2006</p>	<p><u>Objet</u></p> <p>1.01 L'objet de la présente convention est de garantir que la compagnie et le syndicat bénéficieront pleinement des avantages d'une négociation collective ordonnée et légale, et de satisfaire la condition n° 1 stipulée dans le protocole d'accord entre Bowater Pulp and Paper Canada Inc. et la section locale 2693 d'I.B.A. Canada, incorporée par l'unique arbitre Bram Herlich et datée du 6 novembre 1999. Les parties reconnaîtront l'intention de la disposition 77 de l'évaluation environnementale de la classe de gestion du bois qui est de procurer aux Premières Nations un avantage économique tiré des activités de gestion forestière, et elles s'efforceront de s'y conformer. La présente convention portera sur les heures, les salaires, les conditions de travail et les conditions de vie, et elle garantira, dans la plus grande mesure possible, la sécurité et le bien-être physique des employés, l'économie des opérations, la qualité et la quantité de la production et la protection des biens. La présente convention vise à promouvoir et à maintenir des relations harmonieuses entre l'employeur et les employés, et elle établit une procédure de règlement juste et pacifique des différends. Les parties à la présente convention reconnaissent que l'objectif primordial de la compagnie est d'offrir des possibilités d'emploi aux membres de Gull Bay et de la Première Nation, et de favoriser le bien-être économique et social des personnes d'origine autochtone. Les parties à la présente convention reconnaissent que la compagnie est le principal employeur de la communauté de Gull Bay ayant créé des programmes et fonctions d'emploi à long terme dans un environnement de travail flexible qui lui donnent accès à diverses initiatives de formation sur place conçues spécialement à l'intention des Premières Nations et la possibilité de les utiliser, qui lui permettent de garder une main-d'œuvre plus nombreuse que la normale et de poursuivre des pratiques comme les congés spéciaux pour participer aux pratiques traditionnelles, aux événements spéciaux et aux responsabilités familiales.</p>
--	---

	<p><u>Reconnaissance-compétence</u></p> <p>3.03 Les employés de la compagnie constituent une unité de négociation séparée du syndicat. La compagnie tiendra à jour sa propre liste d’ancienneté séparée et distincte. Le syndicat reconnaîtra les valeurs autochtones de la compagnie et que la compagnie protège et favorise les possibilités d’emplois autochtones. Les employés non autochtones peuvent être reconnus comme des employés temporaires en réalisant que le but de la compagnie est d’avoir un nombre maximum d’employés autochtones à ses installations.</p>
<p>Dilico Anishinabek Family Care et SL 7-0-1 d’Unifor</p>	<p><u>Préambule</u></p> <p>Dilico Anishinabek Family Care (“Dilico”) a été créé après qu’il ait été reconnu qu’un nombre disproportionné d’enfants des Premières Nations étaient laissés aux soins des sociétés provinciales d’aide à l’enfance.</p> <p>Dilico a agi à titre d’autorité de la bande de 1986 au 1^{er} avril 1995, quand elle a été mandatée par décret provincial en tant que Société d’aide à l’enfance selon l’article 15 de la Loi sur les services à l’enfance et à la famille et mandatée auprès de la population de la Première Nation dans la réserve et hors de la réserve du district de Thunder Bay. Depuis le 1^{er} avril 1995, Dilico a exercé sa compétence en offrant une protection à l’enfance dans Thunder Bay et dans une partie du district d’Algoma.</p> <p>En 1996, Dilico a étendu ses services en amalgamant deux services additionnels : la santé mentale des enfants et les soins en résidence pour adultes toxicomanes.</p> <p>En janvier 1997, Dilico a commencé à offrir des services de santé communautaires et obligatoires à la population des réserves de dix communautés de la région Robinson Superior et, en 1999, Dilico a commencé à offrir des services en application des dispositions de la Loi sur les soins de longue durée.</p> <p>Dilico a mis au point un continuum intégré de services conçu pour compléter les forces, les valeurs, les traditions des personnes, des familles et des communautés que nous servons. En bref, notre gamme de services comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • les services de protection de l’enfance;

- les services d'intervention auprès des enfants et des familles (santé mentale);
- services et soins en résidence pour adultes toxicomanes;
- Services de santé communautaires et obligatoires;
- Services de soins de longue durée;
- Services administratifs.

Objet

1.01 d) Les parties reconnaissent que Dilico Anishinabek Family Care est une organisation unique qui fournit des services aux communautés autochtones. Par l'intermédiaire de ses différents programmes, les employés offrent une assistance professionnelle holistique aux familles qui ont besoin d'y avoir accès. Donc, la flexibilité sera un principe clé dans les questions liées à la gestion du travail, et les parties conviennent que le succès à long terme de l'organisme reposera sur la coopération et le respect mutuel.

Droits de la direction

3.02 Le syndicat reconnaît que l'employeur est un organisme communautaire sans but lucratif contrôlé par une Première Nation et financé par les fonds publics pour offrir des services à l'enfance et à la famille.

3.03 Le syndicat reconnaît le droit et l'obligation de l'employeur d'exercer ses activités conformément à son mandat, à ses engagements et à ses obligations de service, notamment ceux concernant ses membres des Premières Nations et ceux imposés par la Loi sur les services à l'enfance et à la famille, la Loi sur les soins de longue durée et toutes les autres lois, directives, lignes directrices et protocoles applicables du gouvernement du Canada et de la province de l'Ontario.

Reconnaissance

4.01 L'employeur reconnaît Unifor comme étant l'agent négociateur exclusif de tous les employés de Dilico Anishinabek Family Care qui travaillent à l'intérieur et à l'extérieur de la Première Nation de Fort William, dans la ville de Thunder Bay (Ontario), le District de Thunder Bay et le District d'Algoma, à l'exclusion du secrétaire de direction, des adjoints administratifs aux directeurs principaux, et des superviseurs et des

	<p>personnes au-dessus du rang de superviseur, des coordinateurs de systèmes, des coordinateurs de systèmes principaux, du formateur en protection de l'enfance, Biimaadziwen Wiidookaagewinini, du directeur des communications, du chef principal des finances, des employés du Service des ressources humaines et des stagiaires.</p> <p><u>Définition</u></p> <p>6.07 Statut de Première Nation : Un employé ayant le statut de Première Nation est un Indien qui a fourni à l'employeur la documentation confirmant qu'il est soit un Indien conformément à la Loi sur les Indiens, soit membre d'une Première Nation selon les règles d'adhésion légitime d'une Première Nation établies conformément à la Loi sur les Indiens.</p> <p>6.08 Employé de Première Nation : Un employé de Première Nation est défini comme étant un employé ayant un statut de Première Nation.</p>
<p>Waasegiizhig Nanaandawe'Iy ewigamig et Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (AIIO)</p>	<p><u>Objet</u></p> <p>1.01 Le syndicat reconnaît que l'employeur est un centre de santé communautaire autochtone qui existe pour servir toutes les personnes autochtones situées dans sa zone. Le syndicat reconnaît, observe et respecte les droits, les coutumes, les traditions, la spiritualité, les valeurs et les droits conférés par traité des Autochtones, comme ils sont protégés par la Loi constitutionnelle du Canada et la Charte canadienne des droits et libertés.</p> <p><u>Droits de la direction</u></p> <p>6.01 Le syndicat reconnaît que la gestion de Waasegiizhig Nanaandawe'iyewigamig et de sa main-d'œuvre est réservée exclusivement à l'employeur et le restera entièrement, sauf si elle est limitée par des dispositions expresses de la présente convention. Sans limiter la généralité de ce qui précède, le syndicat reconnaît qu'il incombe exclusivement à l'employeur de :</p> <p style="padding-left: 40px;">(a) veiller à ce que dans les activités et la prestation des services observent et respectent les droits, les coutumes, les traditions, la spiritualité, les valeurs et les droits conférés par traité des Autochtones, comme ils sont protégés par la Loi</p>

	<p>constitutionnelle du Canada et la Charte canadienne des droits et libertés;</p> <p>[aucune autre clause pertinente à l'article 6.01]</p>
<p>Cameco et SL 8914 des Métallos</p>	<p>1.03 Dans la présente convention :</p> <p>Les Autochtones sont considérés être des membres des Premières Nations, des Inuits ou des Métis qui, au moment de l'embauche, s'identifient comme tels auprès de la compagnie ou consentent à ce que la compagnie les identifie comme des membres des Premières Nations, Inuits ou Métis.</p> <p>Les résidents du nord d'ascendance autochtone sont considérés comme des personnes qui résident dans le nord de la Saskatchewan telles que définies aux présentes, et qui sont des Autochtones tels que définis aux présentes.</p> <p>Les résidents du nord de la Saskatchewan (RNS) sont considérés être des personnes qui, au moment de l'embauche, répondent à une ou aux deux exigences suivantes et qui s'identifient auprès de la compagnie et du syndicat comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> (a) une personne qui a résidé au nord de la Saskatchewan pendant une période de dix (10) ans, ou pendant la moitié de son âge, selon la période la plus courte. (b) Une personne dont la résidence principale, telle qu'elle est indiquée dans les dossiers de soins de santé de la Saskatchewan ou les dossiers de services médicaux de Santé Canada, était située au nord de la Saskatchewan pendant trois (3) ans immédiatement avant la date de demande d'emploi à la compagnie, inclusivement, à l'exploitation du lac Key ou de la rivière McArthur. <p>Il incombe à la personne de démontrer qu'elle répond auxdites définitions.</p> <p>Le «nord de la Saskatchewan» s'entend du district de l'administration du nord de la Saskatchewan tel que défini dans le règlement sur les limites de l'administration du nord de la Saskatchewan identifiées comme étant 7 Oct 83 cN-5.1 Reg 1 s2 (carte jointe en tant qu'annexe 3). Tout différend entre le règlement et ladite carte sera résolu en fonction du règlement.</p>

	<p>2.04 La compagnie a le droit de sous-traiter du travail dans la mesure où une telle sous-traitance n'entraîne pas le déplacement, la mise à pied ou la rétrogradation d'un employé ni ne reporte le droit au rappel d'un employé parce que le travail que l'employé exécutait antérieurement est sous-traité. Sauf en cas d'urgence, la compagnie fournira au syndicat, quatorze (14) jours avant que tout travail ne soit sous-traité, un avis écrit quant à sa nature, au nombre prévu de personnes devant être employées et à sa durée prévue. Lorsqu'il est raisonnablement commode de le faire, la compagnie fournira au syndicat l'information disponible auprès d'entrepreneurs à court terme indiquant le nombre d'employés qui sont des résidents du Nord et le nombre d'employés qui sont des résidents du nord d'ascendance autochtone.</p>
<p>Great Blue Heron Gaming Company et Syndicat des Métallos</p>	<p><u>Avancement des membres de la Première Nation</u></p> <p>2.01 La Première Nation des Mississaugas de Scugog Island a créé le casino de bienfaisance comme projet de développement économique et afin d'offrir des possibilités d'avancement aux membres de la Première Nation. L'employeur tiendra compte du rôle de la Première Nation et de ses objectifs dans la création d'un tel casino ainsi que des fins caritatives du casino.</p> <p>2.02 Il est convenu que l'employeur établira des programmes de perfectionnement et d'avancement à l'intention des employés membres d'une Première Nation.</p> <p>2.03 Ces programmes peuvent inclure des dispositions transitoires visant à encourager l'assiduité et à créer des occasions de formation, des possibilités d'affectations temporaires et d'autres soutiens similaires.</p> <p>2.04 La participation à ces programmes sera volontaire, et l'existence des programmes et le fait de ne pas y participer, ne donneront pas lieu à un grief.</p>
<p>Electrical Power Systems Construction Assn et LIUNA (Labourers' International)</p>	<p><u>Engagement à l'égard d'un contenu visant les membres des Premières Nations</u></p> <p>37.01 Quand un engagement à l'égard de l'emploi de membres des Premières Nations est établi dans un projet, l'employeur rencontrera le syndicat et les représentants des Premières Nations afin de traiter des questions de relations du travail avant la mise en œuvre de tout engagement. Au</p>

<p>Union of North America)</p>	<p>besoin, ces questions seront traitées par l'intermédiaire du comité des relations du travail.</p> <p>37.02 Si le coût de la main-d'œuvre d'un projet ou des travaux d'un projet ayant un engagement à l'égard d'un contenu autochtone est inférieur à 100 000 \$, les dispositions de la convention collective ne s'appliqueront pas à cet engagement.</p> <p><u>Engagement à l'égard des membres des Premières Nations</u></p> <p>Outre les dispositions relatives au contenu autochtone de la présente convention collective, les parties conviennent de travailler ensemble de manière proactive afin d'éliminer les obstacles empêchant les membres des Premières Nations adhérant à LIUNA de participer de manière appropriée à la main-d'œuvre des lieux couverts par la présente convention.</p>
<p>Glencore Corporation Canada et SL 9449 du Syndicat des Métallos</p>	<p>28.07 Comité inuit</p> <p>L'employeur et le syndicat reconnaissent l'importance de la communauté inuite et s'entendent pour créer un comité formé de trois représentants de l'employeur et de trois représentants des employés inuits (y compris le président du syndicat ou un officier remplaçant) qui aura pour mandat de discuter des différents sujets directement liés au travail. Ce comité se réunira au besoin, mais pas plus de trois fois par année et sera assujéti au Comité des relations industrielles.</p> <p>ET</p> <p>34.02 Les frais d'impression de la convention collective en français, en anglais et en inuktitut sont assumés par l'employeur.</p>
<p>Anduhyaun Inc. et SL 4232 du SCFP</p>	<p>Le syndicat reconnaît que le mandat d'Anduhyaun est d'appuyer les efforts des femmes autochtones et de leurs enfants à préserver leur identité culturelle, leur estime de soi et leur bien-être économique, physique et spirituel. Les deux parties s'efforcent de promouvoir la compréhension et le respect des valeurs culturelles traditionnelles autochtones dans leurs relations mutuelles et avec les employés qui relèvent de la présente convention collective.</p>

Scierie de
Resolute Forest
Products à
Thunder Bay et
SL 5025 du SCEP

Lettre d'entente

La scierie des Premières Nations à Thunder Bay est le premier établissement industriel exploité aux termes de la *Loi sur le développement commercial et industriel des Premières Nations* (LDCIPN) au Canada. La compagnie et le syndicat ont l'intention d'entretenir une relation coopérative et progressiste avec la Première Nation de Fort William et tous les employés autochtones.

Index

A

Accommodement, *i*, 7, 36, 53
Accord Raglan, 10, 12
Action positive, 26-27, 31-32, 34-35
Activités cérémoniales, 47, 54
Activités économiques traditionnelles, 17, 19-20, 28, 45, 47, 49
Activités spirituelles traditionnelles, 17, 28, 49
Affichage de poste, 24, 30, 43, 46
Aînés/Aînées, 14-15
Ancienneté, 16-17, 20, 24-28, 34, 39-49, 51-52, 62
Apprentissage, 24
Assiduité, 21, 30, 66

C

Chasse, 4, 17, 19, 28, 47, 49, 55
Chef, 14, 17, 28, 43, 49
Congé culturel, 51
Congé de deuil, 57, 59
Congé payé, 4
Congé pour élections, 51
Congé pour raisons familiales, 58
Congé, Absence autorisée, 4, 51-55, 58, 60
Conseil de bande, 14, 43, 52
Cours, parrainés par le syndicat, 19

D

Discrimination, 18, 29, 31-32, 37-39, 50

E

Égalité des chances d'engagement, 30-31
Élections, 52-53, 55-56
Engagement à l'égard d'un contenu autochtone, 35-36, 67
Engagement à l'égard de l'emploi de membres des Premières Nations, 36, 66
Entente Nunavik Nickel, 11
Entente sur les répercussions et les avantages (ERA), 10-11
Équité en matière d'emploi, 18, 22, 25, 27, 29-31, 33-35, 50
Équité en matière d'emploi, 33
Événements prestigieux, 54

F

Fêtes, 59
Formation, 15-16, 19, 21-23, 25, 27, 30, 38-42, 48, 61, 66
Formation sur la diversité, 9, 13
Funérailles, 57, 59-60

G

Griefs, 10-11, 14-15, 17, 28, 49

H

Harcèlement, 9, 37-38
Horaires de travail spéciaux, 16, 27, 48

I

Identité culturelle, 30-31, 67

J

Journée de sensibilisation à la justice
autochtone, 8

Journée des anciens combattants
autochtones, 8

Journée locale des peuples autochtones,
8

Journée nationale des peuples
autochtones, Journée nationale des
Autochtones, 5-8

M

Main-d'œuvre représentative, 21-22, 25

Mise à pied, 16-17, 27-28, 38-39, 41, 44,
46, 48-49, 66

Mutation, 16-17, 27-28, 38-39, 41-42,
44, 48-49

N

Nord, 11, 24, 26, 65-66

O

Obstacles, 23, 33, 36, 67

Orientation des nouveaux employés, 9

P

Pêche, 4, 17, 28, 47, 49, 55

Piégeage, 17, 19, 28, 47, 49

Postes désignés, 25, 34

Postes vacants, 16, 24, 27, 39, 44, 48

Pratiques autochtones traditionnelles, 4

Pratiques de travail respectueuses, 9

Préférence (dispositions préférentielles)
en matière d'emploi, 16-17, 26-28, 34,
39-46, 48-49

Programme de rattrapage, 17, 20, 28,
45, 47, 50

Promotion, 16-17, 19, 27-28, 38-39, 42-
44, 48-49

R

Rappel, 16-17, 26-28, 38-39, 41-42, 44,
46, 48-49, 66

Récolte, 4, 19, 47

Réduction de la main-d'œuvre, 26

Rétrogradation, 44, 66

T

Transport, 12



Établi par
Le Bureau national
Ken Neumann, Directeur national

Bureau national canadien du Syndicat des Métallos
234, av. Eglinton Est, 8^e étage, Toronto (ON) M4P 1K7
Tél. : 416 487-1571



www.metallos.ca



MetallosCA



@MetallosCA