

CONVENTION COLLECTIVE

LIANT

LE GOUVERNEMENT DU

YUKON ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

EN VIGUEUR DU 1^{ER} JANVIER 2019 AU 31 DÉCEMBRE 2021

TABLE DES MATIÈRES

Article	Page
ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION	1
ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
ARTICLE 3 : APPLICATION	6
ARTICLE 4 : SÉCURITÉ DE L'ÉTAT ET LÉGISLATION	6
ARTICLE 5 : DISCRIMINATION	6
ARTICLE 6 : RESPECT AU TRAVAIL	6
ARTICLE 7 : SÉCURITÉ D'EMPLOI	8
ARTICLE 8 : DROITS DE LA DIRECTION	8
ARTICLE 9 : DROITS DU SYNDICAT	8
ARTICLE 10 : NOMINATION DE REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS	8
ARTICLE 11 : TEMPS LIBRE POUR LES REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS ET LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	9
ARTICLE 12 : RETENUES SYNDICALES	14
ARTICLE 13 : RENSEIGNEMENTS	15
ARTICLE 14 : ESPACE SUR LES TABLEAUX D'AFFICHAGE	16
ARTICLE 15 : HEURES DE TRAVAIL	16
ARTICLE 16 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES	41
ARTICLE 17 : ADMINISTRATION DE LA PAIE	45
ARTICLE 18 : PRIMES	53
ARTICLE 19 : INDEMNITÉ DE DÉPART	59
ARTICLE 20 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS	61
ARTICLE 21 : AVIS DE MISE EN DISPONIBILITÉ	63
ARTICLE 22 : CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	63
ARTICLE 23 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ	64
ARTICLE 24 : CONGÉ SPÉCIAL	66
ARTICLE 25 : CONGÉ DE MALADIE	68
ARTICLE 26 : AUTRES CONGÉS	71
ARTICLE 27 : MESURES DISCIPLINAIRES	83
ARTICLE 28 : TRAITEMENT DES GRIEFS	83
ARTICLE 29 : EXPOSÉ DES FONCTIONS	87
ARTICLE 30 : SOUS-TRAITANCE	87
ARTICLE 31 : FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT	87
ARTICLE 32 : SANTÉ ET SÉCURITÉ	88
ARTICLE 33 : PRIME DU YUKON	90
ARTICLE 34 : CONSULTATION MIXTE	90
ARTICLE 35 : REMPLACEMENT D'OUTILS ET ALLOCATION D'OUTILLAGE	91
ARTICLE 36 : VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION	93
ARTICLE 37 : DOMMAGES À DES BIENS PERSONNELS	94
ARTICLE 38 : INDEMNITÉ DE DISPARITÉ RÉGIONALE	95
ARTICLE 39 : GRATIFICATION EN ESPÈCES	96

ARTICLE 40 : SOINS DE SANTÉ COMPLÉMENTAIRES ET INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE	96
ARTICLE 41 : RÉGIME DE SOINS DENTAIRES	97
ARTICLE 42 : PRIMES DE DÉPLACEMENT POUR LES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES À L'EXTÉRIEUR DE WHITEHORSE	97
ARTICLE 43 : RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ	98
ARTICLE 44 : PERSONNEL SALARIÉ À TEMPS PARTIEL	98
ARTICLE 45 : PERSONNEL EN APPRENTISSAGE	102
ARTICLE 46 : CONCOURS ET APPELS	103
ARTICLE 47 : COURS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE	106
ARTICLE 48 : PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	106
ARTICLE 49 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	107
ARTICLE 50 : PERMIS D'EXERCICE DES INFIRMIÈRES AUTORISÉES OU INFIRMIERS AUTORISÉS ET DES INFIRMIÈRES PRATICIENNES OU INFIRMIERS PRATICIENS, DROITS D'EXERCICE PAYABLES PAR LES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES ET LES INFIRMIERS AUXILIAIRES AUTORISÉS	107
ARTICLE 51 : INDEMNITÉS DE PARCOURS ET DE REPAS	108
ARTICLE 52 : DROIT DE REFUSER DE FRANCHIR UNE LIGNE DE PIQUETAGE LÉGALE	108
ARTICLE 53 : PERSONNEL AUXILIAIRE SUR APPEL	108
ARTICLE 54 : PERSONNEL SALARIÉ AUXILIAIRE SAISONNIER	116
ARTICLE 55 : PAIEMENT DES PRIMES DES PERSONNES SALARIÉES SUR APPEL	124
ARTICLE 56 : MODIFICATION DU STATUT D'EMPLOI	124
ARTICLE 57 : OBLIGATION D'ADAPTATION	125
ARTICLE 58 : DURÉE, RENOUVELLEMENT ET MODIFICATION DE LA CONVENTION	125
HEURES DE TRAVAIL	126
ANNEXE A	126
ANNEXE B	127
ANNEXE C	127
ANNEXE D	127
ANNEXE E	127
ANNEXE F	128
ANNEXE G	128
ANNEXE H	136
GRILLES SALARIALES GÉNÉRALES	138
LETTRES D'ENTENTE	145

ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

- 1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux pour l'employeur, les personnes salariées et l'Alliance, d'énoncer certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, les heures de travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des personnes salariées assujetties à la présente convention, et de faire en sorte que toutes les dispositions raisonnables soient prises pour assurer la santé et la sécurité au travail du personnel.
- 1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de l'environnement de travail ainsi que de promouvoir le bien-être et d'accroître la productivité du personnel, afin d'assurer à la population du Yukon des services efficaces et efficients. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des relations de travail efficaces à tous les niveaux auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- 2.01 (1) « Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada, y compris le Syndicat des employés du Yukon (le « syndicat »).
- (2) « indemnité » désigne :
- (a) la rémunération payable à une personne salariée pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires conformément au paragraphe 18.06 ou 18.08 de la présente convention;
 - (b) un paiement supplémentaire destiné à une personne salariée conformément aux dispositions 16.07, 26.03(6), 26.04(7), 35.02, 36, 38 ou 51 de la présente convention.
- (3) « unité de négociation » désigne toutes les personnes salariées de l'employeur décrites dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon le 9 octobre 1970 et modifié le 9 décembre 1988.
- (4) « catégorie » désigne la combinaison d'un groupe et d'un niveau professionnels; par exemple, « AR4 » et « ST11 » sont des catégories.
- (5) « service continu » et « emploi continu » désignent :
- (a) pour une personne salariée permanente, l'emploi sans interruption à titre de personne salariée au sein du gouvernement du Yukon, y compris :
 - (i) le service de la personne mise en disponibilité qui est réengagée dans un délai d'un (1) an,
 - (ii) sous réserve du sous-alinéa a)(iii) ci-dessous, le service d'une personne salariée de la fonction publique du Canada dont le poste a été transféré de la fonction publique du Canada au gouvernement du Yukon,
 - (iii) le service ininterrompu d'une personne salariée aux termes de la convention collective conclue entre l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon et le gouvernement du Yukon, à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption d'emploi au sein du gouvernement du Yukon;

- (b) pour une personne salariée auxiliaire, l'emploi sans interruption à titre d'auxiliaire depuis le 3 janvier 1986 au sein du gouvernement du Yukon, y compris :
- (i) le service d'une personne salariée saisonnière qui a été libérée temporairement, conformément au paragraphe 54.10, ou qui a été en situation d'inactivité aux termes du paragraphe 54.08,
 - (ii) sous réserve du sous-alinéa c)(ii) ci-dessous, le service d'une personne salariée de la fonction publique du Canada dont le poste a été transféré de la fonction publique du Canada au gouvernement du Yukon,
 - (iii) le service ininterrompu d'une personne salariée aux termes de la convention collective conclue entre l'Association des enseignants et des enseignantes du Yukon et le gouvernement du Yukon, à la condition qu'il n'y ait pas d'interruption d'emploi au sein du gouvernement du Yukon.
- (c) (i) La personne salariée permanente dont le poste ou la fonction a été transféré de la fonction publique du Canada ne reçoit que les crédits de congé de maladie, de congé spécial et de congé annuel acquis, mais non utilisés en date de sa mutation de la fonction publique du Canada au gouvernement du Yukon. Ces crédits comprendront les années de service continu applicables à l'égard de la prime du Yukon, des crédits de congé annuel de la personne salariée et de l'indemnité de départ (moins toute indemnité de départ reçue de la fonction publique du Canada avant la date réelle de la mutation).
- (ii) La personne auxiliaire saisonnière dont le poste ou la fonction a été transféré de la fonction publique du Canada reçoit les crédits de congé de maladie acquis, mais non utilisés en date de sa mutation de la fonction publique du Canada au gouvernement du Yukon. Les années de service continu de la personne auxiliaire saisonnière au sein de la fonction publique du Canada serviront au calcul de son droit au congé annuel au sein du gouvernement du Yukon.
- (6) (a) « jour de repos », à l'égard d'une personne salariée permanente ou saisonnière à temps plein, désigne un jour autre qu'un jour férié où la personne n'est habituellement pas tenue d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'elle est en congé;
- (b) « premier jour de repos » désigne la période de vingt-quatre (24) heures commençant à minuit le jour civil où la personne salariée permanente ou saisonnière à temps plein a terminé son dernier quart normal;
- (c) lorsque le premier et le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent sont consécutifs, l'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne la période qui suit immédiatement la fin du premier jour de repos et qui se termine au début du quart de travail normal suivant de la personne salariée permanente ou saisonnière à temps plein.
- (7) (a) « personne salariée » désigne tout membre de l'unité de négociation. Dans la convention collective, les personnes salariées sont désignées par les termes « elles », « leur » et « leurs ».

- 2.01 (7) (b) « personne salariée permanente » désigne une personne qui est nommée à un poste établi dans la fonction publique et qui est membre de l'unité de négociation, à l'exclusion d'une personne salariée auxiliaire.
- (c) « personne salariée auxiliaire » désigne le personnel :
- (i) ayant une affectation, à temps plein ou partiel, normalement récurrente, à la demande de l'employeur, sur une base saisonnière chaque année pour une période continue de plus de trois (3) mois, mais de moins de dix (10) mois consécutifs (la « personne salariée saisonnière »);
 - (ii) ayant normalement une ou plusieurs affectations chaque année, à temps plein ou partiel, déterminées de temps à autre sur une base horaire, quotidienne ou périodique à la demande de l'employeur (la « personne salariée sur appel »).

Dans la présente convention, le terme général « personne salariée auxiliaire » comprend le personnel saisonnier et sur appel.

- (8) « personne salariée travaillant par quarts des services médicaux d'urgence » désigne une personne qui occupe le poste de superviseur principal des opérations des SMU de Whitehorse, de superviseur des postes de Whitehorse, de paramédical en soins primaires, de chef d'équipe de Medevac, de paramédical en soins critiques de Medevac, d'infirmier en soins critiques de Medevac ou d'agent de communication des interventions d'urgence.
- (9) (a) « personne salariée à temps partiel » désigne une personne salariée permanente ou saisonnière qui est tenue de travailler, sur une base continue, moins d'heures par semaine que le nombre prévu à l'article 15 pour **son** emploi particulier.
- (b) Une personne salariée à temps partiel désigne également une personne salariée permanente qui a accepté de travailler selon des heures de travail normalement prévues à l'horaire à temps plein par blocs de moins de six (6) mois en alternance avec des blocs de moins de six (6) mois sans heures normalement prévues à l'horaire. Une fois un tel horaire accepté par la personne salariée, il ne peut être modifié sans le consentement de l'employeur. Plus précisément, le présent article ne s'applique qu'aux personnes salariées qui souhaitent partager un emploi ou qui doivent être remplacées en cas de vacance de poste.
- (10) « personne salariée à temps plein » désigne une personne salariée permanente ou saisonnière qui est tenue de travailler le nombre d'heures prévu à l'article 15 pour son emploi particulier.
- (11) « employeur » désigne le gouvernement du Yukon.
- (12) « exercice financier » désigne la période allant du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.
- (13) « grief » désigne, conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon, une plainte écrite qu'une personne salariée, un groupe de personnes salariées ou l'Alliance dépose auprès de la direction pour traitement dans le cadre de la procédure de règlement des griefs.
- (14) « zone d'affectation » a le sens que lui donne la Politique sur les déplacements.

- 2.01 (15) « jour férié » désigne :
- (a) dans le cas d'un quart qui s'étend sur plus d'une journée, la période de vingt-quatre (24) heures commençant au moment où le quart commence un jour désigné jour férié payé dans la présente convention;
 - (b) dans tout autre cas, la période de vingt-quatre (24) heures commençant à minuit une (0 h 1) un jour désigné jour férié payé dans la présente convention.
- (16) « mise en disponibilité » désigne la cessation de l'emploi d'une personne salariée permanente en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, lorsque la personne salariée est apte à occuper un emploi continu dans la fonction publique.
- (17) « congé » désigne l'absence autorisée du travail.
- (18) « supplément lié au marché » désigne un montant supplémentaire en dollars constants qui peut être ajouté de temps à autre au taux de rémunération de base d'un groupe professionnel ou à des niveaux précis au sein d'un groupe professionnel. Le supplément lié au marché est considéré comme un élément de la rémunération aux fins de calcul des heures supplémentaires, de la pension de retraite et d'autres avantages liés au salaire. Il n'est cependant pas considéré comme un élément de la rémunération aux fins de calcul des augmentations au rendement ou des augmentations à la promotion et à la reclassification.
- (19) « pouvoir » exprime une notion de permission; le mode indicatif exprime une notion d'obligation; le mode conditionnel exprime une notion d'information.
- (20) « cotisation syndicale » désigne les droits établis conformément aux Statuts de l'Alliance en tant que droits payables par les membres pour leur adhésion à celle-ci, de même qu'au Syndicat des employés du Yukon, à l'exclusion de toute forme de droits d'adhésion, de prime d'assurance ou de prélèvement spécial.
- (21) « groupe professionnel » désigne une famille d'emplois qui ont un certain rapport entre eux (par exemple l'administration ou l'éducation). Chaque groupe comporte un certain nombre de niveaux. Ces niveaux correspondent aux fourchettes de points.
- (22) (a) (i) « heures supplémentaires » désigne les heures travaillées par une personne salariée permanente ou saisonnière à temps plein avec l'approbation préalable de l'employeur, en sus ou en dehors des heures de travail normalement prévues à son horaire, à l'exclusion toutefois, sous réserve des dispositions de la convention collective, des heures travaillées un jour férié payé;
- (ii) « heures supplémentaires » désigne les heures travaillées par une personne salariée permanente ou saisonnière à temps partiel avec l'approbation préalable de l'employeur, en sus des heures de travail journalières ou hebdomadaires normales d'une personne salariée à temps plein de la même catégorie.
- (b) « taux normal » désigne le taux de rémunération horaire.
 - (c) « taux et demi » désigne le taux normal multiplié par un et demi (1½).
 - (d) « taux double » désigne le taux normal multiplié par deux (2).

- (23) « parties » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le gouvernement du Yukon.
- (24) « fonction publique » désigne la fonction publique du Yukon.
- 2.01 (25) « professionnelle ou professionnel de la santé dûment qualifié » désigne une infirmière ou un infirmier praticien ou en soins primaires, ou un médecin.
- (26) « taux de rémunération »
- (a) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le salaire annuel d'une personne salariée divisé par 52,176;
- (b) « taux de rémunération à la quinzaine » désigne le salaire annuel d'une personne salariée divisé par 26,088;
- (c) « taux de rémunération journalier » désigne :
- (i) dans le cas d'une personne salariée qui reçoit un salaire annuel, son taux de rémunération à la quinzaine divisé par dix (10);
- (ii) dans le cas d'une personne salariée payée à l'heure, son taux de rémunération horaire multiplié par le nombre normal d'heures travaillées par jour.
- (d) Le taux de rémunération horaire des pompières et pompiers d'aéroport et des capitaines de pompières et pompiers d'aéroport sera calculé en divisant le taux de rémunération à la quinzaine applicable par quatre-vingt-quatre (84) heures.
- (27) « représentant » désigne une personne salariée qui a été élue ou nommée à titre de délégué syndical de secteur ou qui représente le SEY ou l'Alliance aux réunions avec la direction.
- (28) « quarts » désigne les postes définis comme suit :
- (a) « quart de nuit » : quart dont la plus grande partie se situe pendant le premier tiers d'une journée de vingt-quatre (24) heures;
- (b) « quart de jour » : quart dont la plus grande partie se situe pendant le deuxième tiers d'une journée de vingt-quatre (24) heures;
- (c) « quart de soir » : quart dont la plus grande partie se situe pendant le dernier tiers d'une journée de vingt-quatre (24) heures.
- (29) « conjoint » désigne :
- (a) l'époux ou l'épouse légitime;
- (b) la personne qui vit en union de fait avec la personne salariée. Il y a union de fait lorsque, pendant une période continue d'au moins un (1) an, la personne salariée a vécu avec une personne dans une relation de couple d'une certaine permanence, et qu'elle vit et entend vivre avec cette personne en tant que couple et signe une déclaration solennelle à cet effet;
- (c) il est entendu qu'un conjoint de fait de même sexe ou de sexe opposé est protégé par tout régime d'avantages sociaux offert dans la présente

convention collective dans la mesure où le régime prévoit une protection pour le conjoint de même sexe ou de sexe opposé.

- (30) « poste d'attache » désigne le poste auquel la personne salariée est nommée aux termes de la *Loi sur la fonction publique*.
- 2.01 (31) « territoire » désigne le territoire du Yukon.
- (32) « sous-classement » désigne une nomination effectuée conformément à la Politique sur le sous-classement de l'employeur, selon laquelle sont nommées à un poste des personnes qui ne sont pas pleinement qualifiées, à un taux de rémunération approuvé inférieur au taux minimal prévu pour le poste.
- 2.02 Sauf disposition contraire de la présente convention, les expressions qui y figurent :
- (1) Si elles sont définies dans la *Loi sur la fonction publique* ou la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon, ou dans les règlements pris en application de ces lois respectivement, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ces lois;
- (2) Si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans les lois mentionnées à la disposition (1),
(1) ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 3 : APPLICATION

- 3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux personnes salariées et à l'employeur. Les parties conviennent que toutes les lettres d'entente comporteront une clause de durée.

ARTICLE 4 : SÉCURITÉ DE L'ÉTAT ET LÉGISLATION

- 4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de manière à contrevenir à une directive, à une instruction ou à un règlement établi ou pris par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à une loi du Yukon ou de tout État dans l'intérêt de la sécurité du Canada, du Yukon ou de tout État allié ou associé au Canada.
- 4.02 Si une loi adoptée par le Parlement ou par l'Assemblée législative du Yukon s'appliquant aux personnes salariées assujetties à la présente convention rend nulle et non avenue une disposition de celle-ci, les autres dispositions de la convention demeurent néanmoins en vigueur pendant la durée de celle-ci. Le cas échéant, les parties conviennent, à la demande de l'une ou l'autre, de discuter de l'incidence d'une telle annulation ainsi que des modifications susceptibles d'être apportées à la convention.

ARTICLE 5 : DISCRIMINATION

- 5.01 Sous réserve de l'article 10 de la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon, les parties conviennent qu'il est interdit aux personnes salariées, au syndicat et à l'employeur d'exercer toute forme de discrimination, d'ingérence, de coercition, de harcèlement ou d'intimidation, ou d'appliquer une mesure disciplinaire à l'endroit d'une personne salariée, en raison de son âge, sa race, sa croyance, sa couleur, son origine nationale, son affiliation religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation de famille, ses incapacités mentales ou physiques, son appartenance au syndicat ou ses activités au sein de celui-ci. Plus précisément, les parties conviennent que « sexe » comprend l'identité ou l'expression transgenre.

- 5.02 Les griefs découlant de la violation alléguée du présent article seront soumis à la Commission de la fonction publique; les violations alléguées auxquelles l'article 6 s'appliquerait également seront traitées conformément à cet article.

ARTICLE 6 : RESPECT AU TRAVAIL

- 6.01 L'employeur, les personnes salariées et l'Alliance reconnaissent l'importance de la *Loi sur les droits de la personne* et de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* du Yukon, de même que le droit de toutes les personnes employées dans la fonction publique de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et de comportement irrespectueux, y compris l'intimidation ou l'abus de pouvoir.
- 6.02 Sous réserve du paragraphe 6.07, la Politique sur le respect au travail figurant dans le manuel d'administration du gouvernement fera partie de la présente convention collective, y compris les définitions suivantes :
- (1) « comportement irrespectueux » désigne tout comportement manifesté par une personne envers une autre et qu'une personne raisonnable pourrait juger offensant.
 - (2) « acte discriminatoire » désigne tout comportement par lequel une personne salariée ou un groupe de personnes salariées traite une personne défavorablement pour l'un ou l'autre des motifs énoncés dans la *Loi sur les droits de la personne* du Yukon.
 - (3) « harcèlement sexuel » désigne une conduite, des commentaires, un geste, une manifestation ou un contact de nature sexuelle pouvant raisonnablement être considérés comme injurieux ou humiliants, ou pouvant raisonnablement être perçus comme posant une condition de nature sexuelle à une embauche ou à une possibilité de formation ou de promotion.
 - (4) « abus de pouvoir » désigne l'exercice indu du pouvoir inhérent au poste d'une personne qui exerce des fonctions de supervision ou de direction à l'égard d'une personne salariée, lequel se manifeste en particulier par l'intimidation, la menace ou la coercition, qui pourrait raisonnablement être considéré comme susceptible de compromettre la capacité d'une personne salariée d'effectuer son travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de nuire considérablement à son bien-être physique ou émotionnel. L'exercice légitime des responsabilités de la direction n'est pas un abus de pouvoir.
 - (5) « intimidation » désigne l'affirmation répétée ou systématique du pouvoir d'une personne au moyen d'un comportement agressif, sur le plan physique, verbal ou psychologique, y compris l'exclusion, et qu'une personne raisonnable pourrait considérer comme une intention de rabaisser, d'intimider, de contraindre ou d'isoler une autre personne ou un groupe.
- 6.03 Les personnes salariées qui subissent un manque de respect au travail ont le droit de demander l'aide du Bureau de promotion du respect au travail, qui répondra à leur demande d'aide conformément à la Politique sur le respect au travail.
- 6.04 Toutes les questions soumises au Bureau de promotion du respect au travail en vertu du présent article sont traitées avec diligence et de manière strictement confidentielle.
- 6.05 Les parties (y compris les personnes salariées et les représentants de l'employeur) participent pleinement aux processus et aux enquêtes établis aux termes de la Politique sur le respect au travail et ne les entravent pas. Les membres de l'unité de négociation ont le droit d'être représentés.

- 6.06 Une représentante ou un représentant du syndicat, nommé par ce dernier, sera membre du comité directeur de la promotion du respect au travail créé en application de la Politique sur le respect au travail.
- 6.07 Seules les modifications relatives à la Politique sur le respect au travail auxquelles le syndicat a consenti feront partie de la convention collective. Si des modifications y sont apportées sans le consentement du syndicat, ce dernier peut recourir à la procédure de règlement des griefs décrite à l'article 28 ou à l'article 58, « Durée, renouvellement et modification de la convention ».
- 6.08 En cas de conflit entre la Politique sur le respect au travail et la convention collective, la convention collective l'emporte.
- 6.09 **Formation**
- L'employeur fournira une formation au personnel du gouvernement du Yukon.

ARTICLE 7 : SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 7.01 (1) Pendant la durée de la présente convention, l'employeur déploiera tous les efforts raisonnables pour fournir un emploi continu aux personnes salariées nommées pour une période indéterminée. En cas de réorganisation, tous les efforts raisonnables seront déployés pour offrir d'autres possibilités d'emploi au niveau de classification équivalent des personnes salariées touchées dans la même région géographique. L'employeur offrira également du recyclage comme solution à la mise en disponibilité lorsqu'un poste est vacant et que la personne salariée peut démontrer son aptitude à satisfaire aux nouvelles exigences du poste dans un délai raisonnable.
- (2) En outre, l'employeur convient que, pendant la durée de la présente convention, les personnes salariées saisonnières et celles nommées pour une période indéterminée ne seront pas mises en disponibilité ni ne verront leurs heures réduites en raison de la sous-traitance de travaux par l'employeur.

ARTICLE 8 : DROITS DE LA DIRECTION

- 8.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement le pouvoir des personnes assumant des responsabilités de direction dans la fonction publique.

ARTICLE 9 : DROITS DU SYNDICAT

- 9.01 L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de toutes les personnes salariées de l'unité de négociation.
- 9.02 L'employeur convient qu'il est interdit d'exercer à l'endroit d'une personne salariée toute forme d'intimidation ou de discrimination fondée sur son appartenance à l'Alliance, et cette dernière convient de n'exercer aucune forme d'intimidation ou de discrimination à l'égard d'une personne salariée de l'employeur.
- 9.03 L'employeur convient que, moyennant un avis raisonnable de l'Alliance à la Commission de la fonction publique, une représentante ou un représentant accrédité de l'Alliance peut avoir accès aux lieux de travail afin d'enquêter sur le grief ou la plainte d'une personne salariée ou du syndicat, à la condition d'avoir demandé la permission d'accès directement ou par l'entremise d'un membre de la direction de la section locale. Une telle permission n'est pas refusée sans motif valable.

- 9.04 La représentante ou le représentant accrédité de l'Alliance qui pénètre sur les lieux de travail conformément au paragraphe 9.03 doit se présenter à la supérieure immédiate ou au supérieur immédiat de la personne salariée avant d'aborder cette dernière.

ARTICLE 10 : NOMINATION DE REPRÉSENTANTES ET REPRÉSENTANTS

- 10.01 L'employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer des personnes salariées comme représentantes ou représentants.
- 10.02 L'employeur et l'Alliance déterminent le nombre de représentantes ou représentants et leur compétence respective, compte tenu de l'organigramme, de la répartition du personnel sur les lieux de travail et de la structure administrative que suppose la procédure de règlement des griefs visée par la présente convention.
- 10.03 L'Alliance fournit à la Commission de la fonction publique une liste de ses représentantes et représentants accrédités et l'informe de toute révision pouvant y être apportée de temps à autre, et l'employeur fournit à l'Alliance une liste des personnes salariées qui le représentent aux divers paliers de la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 11 : CONGÉ POUR AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Les personnes salariées qui sont en congé pour affaires syndicales en vertu du présent article demeurent sur la liste de paie de l'employeur et continuent de recevoir des avantages sociaux. L'employeur facture au syndicat le salaire brut et les avantages sociaux des personnes salariées qui sont en congé non payé pour affaires syndicales.

11.01 Congé pour les représentantes et représentants

La représentante ou le représentant obtient la permission de sa supérieure immédiate ou de son supérieur immédiat avant de quitter son travail pour enquêter sur un grief ou une plainte de nature urgente, pour rencontrer la direction locale afin de traiter des griefs et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle permission n'est pas refusée sans motif valable.

11.02 Congé pour les affaires de l'Alliance

Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon

- (1) Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon aux termes de l'article 15 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon
- (a) L'employeur accorde un congé payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire :
- (i) à la personne salariée qui dépose une plainte en son propre nom;
- (ii) à la personne salariée permanente ou saisonnière qui intervient au nom d'une personne salariée ou de l'Alliance, ayant déposé une plainte.
- (b) L'employeur accorde un congé non payé :
- (i) à la personne salariée sur appel qui intervient au nom d'une personne salariée ou de l'Alliance, ayant déposé une plainte.

- 11.02 (2) Demandes d'accréditation, observations et interventions se rapportant aux demandes d'accréditation
- (a) Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :
 - (i) à la personne salariée qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou une intervention touchant l'employeur;
 - (ii) à la personne salariée qui fait des observations personnelles en opposition à une accréditation touchant l'employeur.
 - (3) Personne salariée appelée comme témoin
 - (a) L'employeur accorde un congé payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire :
 - (i) à la personne salariée appelée comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon ou par une personne salariée;
 - (ii) à la personne salariée permanente ou saisonnière appelée comme témoin par l'Alliance.
 - (b) L'employeur accorde un congé non payé :
 - (i) à la personne salariée sur appel appelée comme témoin par l'Alliance.

11.03 **Audiences d'un conseil d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation**

- (1) L'employeur accorde un congé payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire à la personne salariée qui représente l'Alliance devant un arbitre, un conciliateur ou un bureau de conciliation.
- (2) L'employeur accorde un congé payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire à la personne salariée appelée comme témoin par un arbitre, un conciliateur ou un bureau de conciliation.
- (3) L'employeur accorde un congé payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire à la personne salariée permanente ou saisonnière appelée comme témoin par l'Alliance.
- (4) L'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée sur appel appelée comme témoin par l'Alliance.

11.04 **Arbitrage**

- (1) Personne salariée constituée partie

L'employeur accorde un congé payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire à la personne salariée constituée partie à l'arbitrage.

- 11.04 (2) Personne salariée qui agit à titre de représentant
- (a) L'employeur accorde un congé payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire à la personne salariée permanente ou saisonnière qui représente une personne salariée constituée partie.
 - (b) L'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée sur appel qui représente une personne salariée constituée partie.
- (3) Personne salariée appelée comme témoin
- (a) L'employeur accorde un congé payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire à la personne salariée permanente ou saisonnière appelée comme témoin par une personne salariée constituée partie.
 - (b) L'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée sur appel appelée comme témoin par une personne salariée constituée partie.

11.05 **Audiences de griefs**

- (1) Personne salariée présentant un grief
- (a) La personne salariée qui présente un grief a le droit d'assister à l'audience de celui-ci à toute étape de la procédure de règlement des griefs, et ce, sans perte de salaire si l'audience a lieu pendant les heures de travail.
 - (b) Si la personne salariée assiste à l'audience de son grief à l'extérieur de sa zone d'affectation, l'employeur n'est pas redevable des frais s'y rapportant.
- (2) Personne salariée qui agit à titre de représentant
- (a) Lorsque la personne salariée représente un plaignant à une réunion avec l'employeur, ce dernier lui accorde du temps libre payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire si la réunion a lieu pendant les heures de travail normales.
 - (b) Si la réunion a lieu à l'extérieur de la zone d'affectation de la représentante ou du représentant, les frais qu'elle ou il engage en raison de sa participation à la réunion ne sont pas à la charge de l'employeur.

(3) Enquêtes sur les griefs

Lorsque la personne salariée a demandé à être représentée ou est tenue d'être représentée par l'Alliance pour présenter un grief, et qu'une personne salariée agissant au nom de l'Alliance souhaite discuter du grief avec elle :

- (a) La personne salariée, si les nécessités du service le permettent, se voit accorder à cette fin une période raisonnable de temps libre payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire lorsque la discussion a lieu dans sa zone d'affectation, et une période raisonnable de congé non payé si elle a lieu à l'extérieur de sa zone d'affectation;

- 11.05 (3) (b) La représentante ou le représentant de la personne salariée, si les nécessités du service le permettent, se voit accorder à cette fin une période raisonnable de temps libre payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire lorsque la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle a lieu à l'extérieur de sa zone d'affectation.

11.06 **Séances de négociations contractuelles**

- (1) Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un maximum de six (6) personnes salariées pour la participation à des séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance. L'employeur convient de poursuivre les cotisations au titre des avantages sociaux et d'accorder aux personnes salariées tout crédit applicable pendant qu'elles assistent à des séances de négociations contractuelles.
- (2) Les parties ont convenu que deux (2) des six (6) personnes salariées assistant à des séances de négociations contractuelles selon le sous-paragraphe (1) ci-dessus proviendront, dans la mesure du possible, de l'extérieur de la ville de Whitehorse.
- (3) Malgré le sous-paragraphe (1), si la personne salariée s'est vu accorder un congé non payé pour assister à la séance initiale de négociations contractuelles au nom de l'Alliance, l'employeur lui accordera un congé non payé pour toutes les séances de négociations contractuelles suivantes.

11.07 **Réunions préparatoires aux négociations contractuelles**

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de personnes salariées pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

11.08 **Réunions entre les organisations syndicales et la direction**

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé pour les heures de travail normales prévues à l'horaire à un nombre raisonnable de personnes salariées qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

11.09 **Réunions du conseil exécutif et congrès d'organisation syndicale**

Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable de personnes salariées pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil exécutif et aux congrès de l'Alliance et du Congrès du travail du Canada, aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, au congrès de l'Élément du Syndicat des employés du Yukon, au congrès de la Fédération du travail du Yukon, ainsi qu'aux réunions de l'exécutif de l'Élément du Syndicat des employés du Yukon qui sont de nature urgente. Un tel congé n'est pas refusé sans motif valable.

11.10 **Formation des représentantes et représentants**

- (1) Si les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées qui exercent le pouvoir d'un représentant au nom de l'Alliance pour qu'elles reçoivent une formation portant sur les fonctions de représentant ou qu'elles se déplacent pour affaires syndicales au Yukon.

- (2) Si les nécessités du service le permettent et si l'Alliance l'a avisé du nom des personnes salariées et des comités auxquels elles sont nommées, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées que le syndicat a nommées à des comités pour qu'elles reçoivent une formation à cette fin.
- (3) Si les nécessités du service le permettent et si l'Alliance l'a avisé du nom des personnes salariées, l'employeur accorde un congé non payé aux personnes salariées qui animent des réunions d'information sur la négociation collective au nom de l'Alliance.

11.11 **Congé pour les personnes élues à la présidence et à la vice-présidence du syndicat**

- (1) L'employeur convient d'autoriser un congé à une (1) personne salariée permanente élue à la présidence de l'Élément du Syndicat des employés du Yukon et à deux (2) personnes salariées permanentes élues à la vice-présidence, sous réserve des conditions suivantes :
 - (a) La durée du congé autorisé correspond à la durée du mandat établi par le syndicat, jusqu'à un maximum de trois (3) ans.
 - (b) À l'expiration de son premier mandat, ou si elle cesse d'occuper la fonction pendant son premier mandat, la personne salariée assumera les fonctions du poste qu'elle occupait avant le congé, si ce poste demeure requis par l'employeur. Si le poste n'existe plus, la personne salariée occupera dans sa zone d'affectation un poste du même niveau qu'avant son congé. En l'absence d'un tel poste dans sa zone d'affectation, la personne salariée se verra offrir dans une autre zone d'affectation un poste du même niveau qu'avant son congé.
 - (c) Le congé de la personne salariée sera prolongé en cas de réélection pour d'autres mandats. À la fin de ses mandats suivants, ou si elle cesse d'occuper la fonction pendant ces mandats suivants, la personne salariée occupera dans sa zone d'affectation un poste du même niveau qu'avant son congé. En l'absence d'un tel poste dans sa zone d'affectation, la personne salariée se verra offrir dans une autre zone d'affectation un poste du même niveau qu'avant son congé.
 - (d) Pendant le congé, les personnes élues à la présidence et à la vice-présidence sont rémunérées au taux établi par le Syndicat des employés du Yukon. Les taux seront conformes à une grille salariale existante du gouvernement du Yukon à des fins salariales exclusivement. L'employeur facture au syndicat cent pour cent (100 %) de tous les coûts des salaires et des avantages sociaux (à savoir le salaire brut et tous les avantages sociaux).
 - (e) Pendant le congé, la personne salariée acquiert les crédits de congé habituels.
 - (f) Les demandes de congé sont présentées à la Commission de la fonction publique pour traitement, pour des raisons administratives seulement.
 - (g) Le syndicat convient de fournir à l'employeur un préavis écrit d'un (1) mois du début et de la fin du congé.

- (2) Les parties conviennent que le présent article ne s'applique pas aux personnes salariées auxiliaires. Toutefois, si une personne salariée auxiliaire est élue à la présidence ou à la vice-présidence du syndicat avant l'expiration de la convention collective, les parties se réuniront pour discuter des conditions qui devraient s'y appliquer.
- (3) Les dispositions de l'alinéa (1)d) ci-dessus ne s'appliquent pas au calcul d'indemnités de départ ou d'autres indemnités de cessation d'emploi. Par souci de clarté, il est entendu que le calcul des indemnités de départ et des autres indemnités de cessation d'emploi est fondé, conformément aux dispositions de l'article 19, sur le taux de rémunération courant du poste d'attache de la personne salariée au moment de sa cessation d'emploi.
- (4) Si la personne salariée choisit de racheter tout service ouvrant droit à pension, les coûts seront partagés comme suit :
 - (a) la personne salariée paie cent pour cent (100 %) de sa propre cotisation pour la période de rachat;
 - (b) l'employeur paie cent pour cent (100 %) de sa propre cotisation pour la période de rachat, en fonction du poste d'attache de la personne salariée;
 - (c) la personne salariée paie cent pour cent (100 %) de la cotisation de l'employeur pour la différence entre **son** salaire lié au poste d'attache et **son** salaire tel qu'il est établi par le Syndicat des employés du Yukon.

11.12 **Modification du quart prévu à l'horaire**

- (1) La personne salariée tenue de comparaître à une audience conformément aux dispositions 11.02(1)a)(i), 11.02(3)a) ou b), ou 11.04(1) ou (3), et dont le quart de travail prévu à l'horaire est le quart de nuit précédant ou de soir suivant immédiatement le quart de jour du jour de sa comparution, voit son quart prévu remplacé par le quart de jour. Dans ce cas, la personne salariée se voit accorder un congé pour le quart de jour du jour de sa comparution.
- (2) Le congé accordé à la personne salariée pour les heures de travail normales prévues à l'horaire conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus sera payé ou non selon le type de congé accordé aux termes de l'article applicable.
- (3) La personne salariée qui, conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus, comparaît à une audience où elle est tenue de passer moins de quatre (4) heures doit se présenter au travail pour le reste du quart de jour.
- (4) Les parties conviennent que le sous-paragraphe 15.06(3) ne s'applique pas à la personne salariée dont le quart prévu à l'horaire a été modifié conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus.
- (5) La personne salariée dont le quart prévu doit être changé conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus doit aviser sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat le plus rapidement possible des dates où elle doit comparaître à une audience; le préavis minimum toléré est de quarante-huit (48) heures.

11.13 **Congé pour agir à la vice-présidence nationale de l'AFPC**

Moyennant un avis raisonnable écrit de la personne salariée indiquant qu'elle a été élue à la vice-présidence exécutive régionale nationale de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, l'employeur accorde à la personne salariée un congé non payé pour la durée du mandat.

11.14 **Projets spéciaux et nominations temporaires**

Si les nécessités du service le permettent, et moyennant un préavis raisonnable écrit du président du Syndicat des employés du Yukon, l'employeur accorde un congé non payé à la personne salariée qui travaille pour le syndicat dans le cadre d'un projet spécial d'une durée fixe ou dans le cadre d'une nomination temporaire.

ARTICLE 12 : RETENUES SYNDICALES

- 12.01 (1) À compter du premier jour du mois suivant la signature de la présente convention, l'employeur doit, à titre de condition d'emploi, prélever un montant équivalent à celui des cotisations syndicales sur la rémunération à la quinzaine de toutes les personnes salariées actuelles et nouvelles engagées dans la fonction publique et intégrées à l'unité de négociation.
- (2) N'est pas assujettie au présent article la personne salariée qui convainc l'employeur, par une déclaration écrite sous serment, qu'elle est membre d'un organisme religieux enregistré comme tel conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*, dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale, et qu'elle versera à un organisme de bienfaisance un montant égal à celui des cotisations, à condition que sa déclaration sous serment indique le numéro d'enregistrement de l'organisme religieux en question et soit contresignée par une représentante officielle ou un représentant officiel de cet organisme.
- 12.02 L'Alliance informe l'employeur par écrit de la retenue autorisée à la quinzaine à effectuer pour chaque personne salariée définie au paragraphe 12.01.
- 12.03 Aux fins de l'application du paragraphe 12.01, les retenues sur la rémunération de chaque personne salariée, à l'égard de chaque période de paie, sont faites à partir de la première période de paie complète d'emploi ou d'adhésion dans la mesure où il y a rémunération. Si la rémunération d'une période donnée n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues, l'employeur n'est pas tenu de prélever les retenues en question sur les paies subséquentes.
- 12.04 À compter de la date de signature de la présente convention, et pour toute sa durée, aucune organisation syndicale, telle que définie au paragraphe 1(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'employeur des cotisations syndicales ou autres retenues de la rémunération des personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation.
- 12.05 Les sommes déduites conformément au paragraphe 12.01 sont remises par chèque à la contrôlease ou au contrôleur de l'Alliance, dans un délai raisonnable suivant les retenues, accompagné des renseignements permettant d'identifier chaque personne salariée et de connaître les retenues faites en son nom.
- 12.06 L'employeur convient de maintenir la pratique antérieure consistant à effectuer des retenues à d'autres fins sur présentation des documents appropriés.

- 12.07 L'Alliance convient de garantir l'employeur contre toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf si la réclamation ou responsabilité résulte d'une erreur commise par l'employeur.

ARTICLE 13 : RENSEIGNEMENTS

- 13.01 (1) L'employeur convient de fournir à l'Alliance un rapport mensuel précisant le nom de chaque personne salariée embauchée ou renvoyée, de même que son ministère et sa localité.
- (2) L'employeur convient de fournir à l'Alliance un rapport trimestriel précisant le poste, le lieu de travail, le ministère, le titre et la catégorie, y compris la cote numérique du poste, pour chaque personne salariée membre du personnel.
- (3) L'employeur convient d'informer chaque personne salariée provenant de l'extérieur de la fonction publique, employée dans un poste de l'unité de négociation, qu'elle peut devenir membre ou non de l'Alliance, à son gré, mais que, conformément à la présente convention, l'employeur retiendra sur sa rémunération le montant précisé au paragraphe 12.01;
- (4) au moment de l'embauche, l'employeur prend ses dispositions pour informer toutes les personnes nouvellement employées dans des postes de l'unité de négociation du nom du représentant de l'Alliance sur leur lieu de travail.
- 13.02 (1) L'employeur convient de se charger de l'impression des exemplaires de la convention collective et de leur distribution aux personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation. Les personnes salariées peuvent retourner les copies papier en trop de la convention collective à la Direction des relations de travail, Commission de la fonction publique (CFP). La convention collective sera également affichée en format PDF permettant la recherche sur le site Internet de la CFP.
- (2) Lorsqu'une convention collective est renouvelée ou modifiée, l'employeur doit, avant de l'imprimer, envoyer une épreuve à l'Alliance et une autre à la présidence de l'Élément du Syndicat des employés du Yukon pour approbation.
- 13.03 (1) Les parties à la convention collective reconnaissent la valeur d'un programme d'orientation pour les nouvelles personnes salariées, qui comprend une formation sur la santé et la sécurité au travail, et l'employeur convient de déployer des efforts raisonnables pour offrir un tel programme.
- (2) Lorsqu'un programme d'orientation est offert, l'employeur convient de distribuer aux nouvelles personnes salariées un exemplaire de toute trousse rédigée par l'Alliance dans le but de les familiariser avec les avantages et les devoirs liés à l'adhésion au syndicat, ainsi qu'avec leurs responsabilités et obligations envers le syndicat. Il incombe à l'Alliance de veiller à ce que l'employeur dispose d'un nombre suffisant de trousse écrites, pour distribution à toute nouvelle personne salariée qui suit le programme d'orientation.
- (3) (a) Au cours de leur première année d'emploi, les personnes salariées permanentes et saisonnières ont, sous réserve des nécessités du service, la possibilité de rencontrer une représentante ou un représentant de l'Alliance conformément au sous-alinéa (ii) ci-dessous. Celles qui assistent à une telle réunion bénéficient d'un congé sans perte de salaire normal.

- (b) La représentante ou le représentant de l'Alliance se verra offrir la possibilité de rencontrer les nouvelles personnes salariées permanentes et saisonnières une fois par trimestre pour une présentation d'une durée maximale de quarante-cinq (45) minutes destinée à les informer des avantages et des devoirs liés à l'adhésion au syndicat ainsi que de leurs responsabilités et obligations envers le syndicat. Une telle réunion doit avoir lieu dans la localité où la personne salariée travaille, à un endroit convenu d'un commun accord entre l'Alliance et la Commission de la fonction publique.

ARTICLE 14 : ESPACE SUR LES TABLEAUX D’AFFICHAGE

- 14.01 (1) L'employeur fournit, dans un nombre raisonnable d'endroits, de l'espace sur les tableaux d'affichage pour les avis officiels de l'Alliance. Sous réserve des sous-paragraphes (2) et (3) ci-dessous, l'Alliance ne doit pas afficher des avis que l'employeur pourrait raisonnablement juger contraires à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.
- (2) L'affichage d'avis ou d'autres communications doit être approuvé au préalable par l'employeur, sauf pour les avis concernant les affaires de l'Alliance, y compris les listes des représentantes et représentants de l'Alliance (déterminés conformément au paragraphe 10.02 de la présente convention), les nouvelles pertinentes et les annonces d'activités sociales et récréatives. L'approbation ne peut être refusée sans motif valable.
- (3) Tout avis ou autre document qui n'est pas visé par le sous-paragraphe (2) ci-dessus, ou qui est raisonnablement considéré par l'employeur, en vertu du sous-paragraphe (1) ci-dessus, comme contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentantes et représentants, peut être retiré du tableau d'affichage par l'employeur. Dans la mesure du possible, l'employeur ne retire ces avis ou autres communications qu'après avoir consulté l'Alliance.

ARTICLE 15 : HEURES DE TRAVAIL

- 15.01 (1) Sauf disposition contraire de la présente convention, les heures de travail sont fixées de manière à ce que les personnes salariées à temps plein, permanentes ou saisonnières, travaillent trente-sept heures et demie (37,5), du lundi au vendredi inclusivement, à raison de sept heures et demie (7,5) consécutives par jour, période de repas exclue.
- (2) (a) L'employeur convient de maintenir la formule du lundi au vendredi pour la semaine de travail des personnes salariées permanentes qui travaillent quarante (40) heures par semaine. Toutefois, cette formule ne s'applique pas aux gardes de sécurité ni au personnel d'entretien des routes dont la semaine de travail est de quarante (40) heures.

Lorsque l'employeur, pour les nécessités du service ou dans l'intérêt et pour la sécurité du grand public, doit établir la semaine de travail des personnes salariées permanentes autrement que du lundi au vendredi à raison de quarante (40) heures par semaine, il doit consulter l'Alliance pour que, d'un commun accord, la semaine normale de travail soit modifiée.

(b) L'employeur accorde deux (2) jours de repos consécutifs par semaine aux personnes salariées saisonnières à temps plein dont la semaine de travail est de quarante (40) heures.

15.01 (3) (a) Les parties reconnaissent que les heures de travail des personnes salariées désignées ci-dessous peuvent être modifiées pour répondre aux nécessités du service. Toutefois, ces personnes ne doivent en aucun cas être tenues de travailler plus de trente-sept heures et demie (37,5) normales par semaine ou sept heures et demie (7,5) normales consécutives par jour, période de repas exclue :

Gestionnaire Services réseau
 Administratrice ou administrateur de réseau
 Architecte de réseau
 Spécialiste de réseau
 Programmeuse ou programmeur de systèmes

(b) Les personnes salariées permanentes désignées ci-dessus qui reçoivent un préavis de modification d'horaire de travail de moins de cinq (5) jours ouvrables peuvent refuser de travailler selon le nouvel horaire en donnant un préavis à l'employeur.

(4) (a) En plus des personnes salariées désignées ci-dessus, les personnes salariées permanentes peuvent, de temps à autre, devoir modifier leurs heures de travail pour répondre aux nécessités du service. Ces dernières ne doivent toutefois en aucun cas être tenues de travailler plus de trente-sept heures et demie (37,5) par semaine. Dans de tels cas, l'employeur doit consulter l'Alliance pour que, d'un commun accord, la semaine normale de travail soit modifiée.

(b) En plus des personnes salariées désignées à l'alinéa (3)a ci-dessus, les personnes salariées auxiliaires visées par le paragraphe 15.01 de la convention collective peuvent, de temps à autre, pour répondre aux nécessités du service, devoir modifier quelque peu leurs heures de travail établies aux termes du paragraphe 15.01. Dans de tels cas, l'employeur doit consulter l'Alliance pour que, d'un commun accord, la semaine normale de travail soit modifiée.

15.02 (1) (a) Les heures de travail des personnes salariées figurant aux annexes A et B de la présente convention sont fixées de manière à ce que les personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein travaillent quarante (40) heures par semaine à raison de huit (8) heures consécutives par jour, période de repas comprise ou non, selon l'annexe applicable.

(b) Les heures de travail des personnes salariées figurant aux annexes C et D de la présente convention sont fixées de manière à ce que les personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein travaillent quarante heures (40) par semaine à raison de huit heures (8) par jour, période de repas comprise ou non, selon l'annexe applicable.

(3) Les heures de travail des personnes salariées figurant à l'annexe E de la présente convention sont fixées de manière à ce que les personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein travaillent trente-sept heures et demie (37,5) par semaine à raison de sept heures et demie (7,5) par jour, période de repas exclue.

15.02 (3) **Jours de repos – Personnel des magasins des alcools**

L'employeur accorde deux (2) jours consécutifs de repos par semaine aux personnes salariées permanentes des magasins des alcools qui travaillent dans tous les magasins des alcools, sauf à Whitehorse. Les personnes salariées permanentes du magasin des alcools de Whitehorse travaillent par rotation entre un horaire du mardi au samedi et un horaire du lundi au vendredi. Les personnes salariées participant à cette rotation bénéficient d'un jour de repos ou de trois jours de repos consécutifs entre leurs semaines de travail.

(4) L'employeur convient que la journée normale de travail d'une personne salariée ne doit pas faire l'objet d'un horaire fractionné sans l'accord écrit préalable de l'Alliance.

(5) **Infirmière ou infirmier en soins primaires et infirmière ou infirmier en chef de soins primaires**

L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour offrir aux infirmières ou infirmiers en soins primaires et aux infirmières ou infirmiers en chef de soins primaires qui sont en première ligne d'appel deux jours de congé consécutifs, le samedi et le dimanche, au moins une fois toutes les trois semaines.

15.03 **Horaire de travail normal**

(1) L'horaire de travail d'une personne salariée permanente ne sera pas modifié, à moins d'un préavis d'au moins sept (7) jours ouvrables de la modification. Lorsque l'employeur ne donne pas à une personne salariée permanente un préavis de sept (7) jours ouvrables d'une modification de son horaire de travail normal, il doit la rémunérer à taux et demi (1½T) pour toutes les heures normales travaillées le premier jour ou le premier quart de travail suivant la réception du préavis de modification. Les journées de travail ou quarts subséquents effectués selon les heures révisées sont rémunérées au taux des heures normales, sous réserve des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires.

(2) L'employeur conserve une preuve écrite, qui doit être accessible aux personnes salariées, du préavis donné conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus. La preuve écrite ne doit servir qu'à confirmer la date à laquelle le préavis été donné en cas de différend soulevé par la personne salariée permanente au sujet de la réception d'un tel préavis.

(3) Les sous-paragraphe (1) et (2) s'appliquent aux personnes salariées saisonnières à temps plein.

(4) **Modification de l'horaire des quarts pour suivre une formation**

(a) Nonobstant le sous-paragraphe 15.03(1), l'horaire d'une personne salariée qui travaille par quarts peut être temporairement modifié afin de lui permettre de suivre la formation ou le cours de perfectionnement professionnel exigés par l'employeur. Dans la plupart des cas, la modification oblige la personne salariée à travailler du lundi au vendredi pour la durée de la formation.

(b) Lorsqu'une telle modification est nécessaire, la personne salariée reçoit un préavis d'un délai minimal équivalent au nombre de jours de rotation complète des quarts de travail (jours de travail plus jours de repos).

- (c) Lorsque la formation n'a pas la même durée que le quart de travail normal de la personne salariée, celle-ci peut choisir de :
- (i) retourner au travail pour les heures restantes de son quart;
 - (ii) demander un congé pour le reste de son quart;
 - (iii) rattraper les heures dans les trente (30) jours ouvrables suivant la fin de la formation.

- 15.03 (4) (d) La personne salariée doit faire connaître son choix au titre de l'alinéa 15.03(4)c) à sa supérieure ou à son supérieur au moment où elle est avisée du changement de quart de travail; lorsque son choix ne peut être accepté en raison des nécessités du service, il faut lui en donner le motif et lui demander de faire un deuxième choix.

15.04 **Semaine de travail comprimée**

- (1) Le paragraphe 15.04 s'applique seulement aux personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein.
- (2) Nonobstant les dispositions du présent paragraphe concernant les heures de travail normalement prévues à l'horaire, lorsque la ou le sous-ministre ou sa représentante ou son représentant désigné responsable du programme dans la région donnée, conviennent que les besoins de la région peuvent être satisfaits, l'horaire de travail peut y être aménagé de manière à ce que les personnes salariées concernées puissent effectuer les heures de travail normalement attendues au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours :
- (a) en neuf (9) jours sur une période de 14 jours;
 - (b) en huit (8) jours sur une période de 14 jours;
 - (c) en quatorze (14) jours sur une période de 21 jours;
 - (d) en dix-neuf (19) jours sur une période de 28 jours;
- à condition que la majorité des personnes salariées dans ce lieu de travail approuvent l'horaire de travail révisé et qu'aucune d'elles ne soit censée travailler moins de quatre (4) jours complets au cours d'une période continue de sept (7) jours.
- (3) Les personnes salariées qui travaillent selon la semaine de travail comprimée décrite ci-dessus ne peuvent pas modifier les heures travaillées chaque jour de façon à prendre plus de la moitié de leur journée de travail normale en congé un jour de travail qui n'est pas une journée de travail comprimée.
- (4) Nonobstant les modifications de l'horaire de travail approuvées conformément au sous-paragraphe 15.04(2), l'application d'un horaire de travail modifié ne doit pas entraîner d'heures supplémentaires additionnelles ni de paiements additionnels attribuables uniquement au changement d'horaire, pas plus qu'elle ne doit être réputée empêcher le rétablissement des heures normales de travail lorsque, de l'avis de l'employeur, les nécessités du service ne peuvent être satisfaites par l'horaire modifié.
- (5) Lorsque les heures de travail prévues à l'horaire sont modifiées conformément au sous-paragraphe 15.04(2), la personne salariée assujettie à l'horaire modifié a droit à des jours de repos les jours qui, selon l'horaire modifié, ne sont pas des jours de travail normaux pour elle.

Les dispositions de la convention qui doivent être modifiées afin de satisfaire au sous-paragraphe 15.04(4) feront l'objet d'une entente avant la mise en application.

15.05 **Horaire variable**

Le paragraphe 15.05 s'applique uniquement aux personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein dont les heures de travail sont régies par les paragraphes 15.01 et 15.02.

- (1) Lorsque l'employeur et la personne salariée sont d'accord, les heures de début et de fin de cette dernière peuvent être modifiées quotidiennement. Cette modification n'entraîne pas l'application du paragraphe 15.03.
- 15.05 (2) Les modifications des heures de travail approuvées conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus ne doivent pas donner lieu à des heures supplémentaires additionnelles ou à d'autres paiements à une personne salariée attribuables uniquement au changement d'horaire.

15.06 **Travail par quarts**

- (1) L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour éviter :
 - (a) de fixer le début d'un quart de travail de la personne salariée dans les dix (10) heures qui suivent la fin de son quart précédent;
 - (b) d'occasionner une variation excessive des heures de travail.
- (2) La personne salariée ne doit pas travailler plus de deux (2) quarts de travail consécutifs, et l'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour s'assurer que ces quarts ne dépassent pas la limite de seize (16) heures consécutives.
- (3) Les infirmières ou infirmiers en soins primaires, les infirmières ou infirmiers en chef de soins primaires, le personnel paramédical en soins critiques, la ou le chef d'équipe de Medevac, le personnel paramédical en soins critiques de Medevac, le personnel paramédical en soins primaires, les infirmières ou infirmiers en soins critiques, les pompières forestières ou pompiers forestiers et le personnel de supervision principal des opérations des SMU de Whitehorse doivent bénéficier de huit (8) heures complètes de repos sans perte de rémunération normale avant le début de leur quart de travail suivant.
- (4) Nonobstant le sous-paragraphe (1) ci-dessus, le personnel préposé aux soins au Pavillon McDonald peut commencer ses quarts de travail dans les dix (10) heures qui suivent la fin du quart précédent.

Échanges de quarts de travail

- (5) (a) Pourvu qu'un préavis écrit soit donné dans un délai suffisant et que l'employeur soit d'accord, les personnes salariées permanentes et saisonnières peuvent échanger des quarts de travail lorsque cela n'engendre pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.
- (b) L'alinéa a) ci-dessus s'applique à la personne salariée sur appel qui est informée, une période de paie à l'avance, de ses heures de travail au même poste pour la période de paie suivante.
- (c) Nonobstant le sous-paragraphe 15.06(2), sous réserve des nécessités du service, y compris de la sécurité du personnel et du public, comme le détermine l'employeur, les pompières et pompiers d'aéroport et les capitaines de pompières et pompiers d'aéroport peuvent, à la suite

d'échanges, enchaîner les quarts de travail sans excéder trente-huit (38) heures consécutives. La personne salariée doit soumettre toute demande d'échange de quart de travail par préavis écrit de quatre-vingt-seize (96) heures donné à l'employeur, qui ne peut refuser sans motif raisonnable. Cela ne doit engendrer aucun coût supplémentaire pour l'employeur. Lorsque les quarts échangés n'ont pas la même durée, aucune des personnes salariées ne peut réclamer une rémunération pour des heures supplémentaires ou pour la différence de durée des quarts de travail.

Rotation des quarts de travail

- (6) Lorsque, pour satisfaire aux nécessités du service, les heures de travail des personnes salariées permanentes et saisonnières sont prévues selon un horaire par rotation ou un horaire irrégulier, l'employeur doit afficher, au moins quatorze (14) jours à l'avance, un tableau global des horaires hebdomadaires par quarts de travail prévus pour une période minimum de vingt-huit (28) jours civils. Ce tableau doit couvrir les quarts nécessaires pour répondre aux besoins normaux de la zone de travail.

15.07 **Calcul de la moyenne des heures travaillées**

À certains moments, il peut être dans l'intérêt des parties et avantageux sur le plan opérationnel que l'horaire de travail diffère de celui indiqué aux paragraphes 15.01 ou 15.02. Dans ces cas, la partie qui souhaite un réaménagement de l'horaire avise l'autre de son besoin. Un tel réaménagement n'aura lieu qu'avec l'accord des deux parties. Un réaménagement de l'horaire de travail ne doit pas accroître les obligations relatives à la rémunération des heures supplémentaires et des jours fériés au-delà de ce qui serait normalement encouru en l'absence d'un tel réaménagement.

Sous réserve des dispositions ci-dessous, les parties élaborent un horaire de travail qui répond à leurs besoins.

L'employeur et le syndicat peuvent convenir de faire la moyenne des heures de travail de la personne salariée sur une période de quatre semaines ou plus.

L'horaire réaménagé par moyenne d'heures doit avoir une durée d'au moins trois (3) mois, à moins que les parties n'en conviennent autrement. Il doit :

- (1) être convenu par écrit;
- (2) être signé par l'employeur et le syndicat avant la date de début fixée pour son application;
- (3) préciser le nombre de semaines pendant lesquelles il s'applique;
- (4) préciser l'horaire de travail de chaque jour couvert par le réaménagement;
- (5) indiquer sa date de début;
- (6) être affiché ou distribué par voie électronique avant la date de début;
- (7) être affiché ou distribué par voie électronique quatorze (14) jours avant le début de son application;
- (8) être revu annuellement pour que les heures répondent bien aux besoins des parties sur le plan opérationnel;

- (9) prévoir les heures de travail suivantes :
- (a) 37,5 ou 40 heures (selon que la personne salariée travaille 7,5 ou 8 heures par jour), lorsque l'horaire réaménagé est d'une semaine moins les jours fériés qui s'y trouvent, lesquels sont soustraits du nombre total d'heures de cette période,
 - (b) 75 ou 80 heures (selon que la personne salariée travaille 7,5 ou 8 heures par jour), lorsque l'horaire réaménagé est de deux semaines moins les jours fériés qui s'y trouvent, lesquels sont soustraits du nombre total d'heures de cette période,
 - (c) 112,5 ou 120 heures (selon que la personne salariée travaille 7,5 ou 8 heures par jour), lorsque l'horaire réaménagé est de trois semaines moins les jours fériés qui s'y trouvent, lesquels sont soustraits du nombre total d'heures de cette période,
 - (d) 150 ou 160 heures (selon que la personne salariée travaille 7,5 ou 8 heures par jour), lorsque l'horaire réaménagé est de quatre semaines moins les jours fériés qui s'y trouvent, lesquels sont soustraits du nombre total d'heures de cette période.
- (10) Aux fins du calcul des heures hebdomadaires moyennes de la personne salariée :
- (a) seules les douze (12) premières heures travaillées par la personne salariée chaque jour sont comptées, peu importe combien de temps elle travaille un jour donné de la semaine;
 - (b) les heures travaillées par la personne salariée en sus de celles prévues à l'horaire, et pour lesquelles elle est rémunérée conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires de l'article 16 de la convention collective, sont exclues.
- (11) Si l'horaire réaménagé convenu s'applique à la personne salariée :
- (a) une (1) semaine, l'employeur doit s'assurer de lui accorder deux (2) jours de repos consécutifs;
 - (b) deux (2) semaines, l'employeur doit s'assurer de lui accorder quatre (4) jours de repos, par périodes d'au moins deux (2) jours consécutifs;
 - (c) trois (3) semaines, l'employeur doit s'assurer de lui accorder six jours de repos, par périodes d'au moins deux (2) jours consécutifs;
 - (d) quatre (4) semaines, l'employeur doit s'assurer de lui accorder huit (8) jours de repos, par périodes d'au moins deux (2) jours consécutifs.
- (12) Aux fins des alinéas (11)a) à d), une semaine signifie toute période de sept (7) jours consécutifs dont les parties ont convenu.

- (13) La rémunération est calculée au taux des heures supplémentaires, conformément aux dispositions applicables de l'article 16 de la convention collective, lorsque la personne salariée travaille :
- (a) plus que les heures prévues par jour;
 - (b) plus de douze (12) heures au cours d'une journée de travail prévue à l'horaire;
 - (c) pendant un jour de repos prévu à l'horaire;
 - (d) plus que le nombre d'heures prévu pour la période de calcul de la moyenne.

15.08 **Quarts des conductrices et conducteurs d'équipement lourd**

- (1) Nonobstant les autres dispositions du présent article, pendant les mois de mai à août, alors que les routes et le temps sont extrêmement secs, l'employeur peut modifier l'heure de début et de fin des quarts de travail des conductrices et conducteurs d'équipement lourd permanents pour les journées normalement destinées à l'arrosage et au nivellement des routes, en leur donnant un préavis d'au moins vingt-quatre (24) heures.
- (2) La conductrice ou le conducteur permanent dont le quart de travail est modifié conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus doit être rémunéré au taux des heures supplémentaires pour le premier quart de travail effectué après la réception de l'avis de modification.
- (3) Les sous-paragraphe (1) et (2) s'appliquent aux personnes salariées saisonnières à temps plein.

15.09 **Aucune garantie**

Le présent article ne doit pas être interprété comme garantissant un nombre d'heures minimal ou maximal à une personne salariée.

15.10 **Heures de travail – Personnes salariées sur appel**

Sauf disposition contraire de la présente convention, l'article 15 ne s'applique pas aux personnes salariées sur appel. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées sur appel :

(1) **Heures de travail**

- (a) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective et de l'alinéa b) ci-dessous, les heures de travail d'une personne salariée sur appel sont déterminées par l'employeur.
- (b) Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, une personne salariée sur appel qui est appelée au travail par l'employeur pour remplacer une personne salariée permanente doit travailler pendant les heures de travail quotidiennes prévues à l'horaire de la personne remplacée, dans la mesure où il y a du travail à faire.

Si la personne salariée sur appel est appelée au travail par l'employeur pour remplacer une personne salariée permanente après que cette dernière a commencé son quart de travail, la personne sur appel doit travailler les heures restantes du quart de la personne remplacée, dans la mesure où il y a du travail à faire.

(2) **Préavis**

L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour donner à la personne salariée sur appel le plus long préavis possible de son affectation prévue, dans la mesure où c'est faisable et raisonnable dans les circonstances et, quand c'est possible, il l'avise au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance.

(3) **Établissement des horaires**

Sous réserve des nécessités du service de l'employeur, les personnes salariées sur appel sont appelées selon une liste de rotation.

15.11 (1) **Périodes de repos**

L'employeur prévoit deux périodes de repos rémunérées par jour d'une durée de quinze (15) minutes. Chaque période de repos doit être prévue aussi près que possible du milieu des périodes de travail avant et après la période de repas.

(2) **Pauses-repas**

L'employeur prévoit une pause-repas aussi près que possible du milieu du quart de travail de la personne salariée. La durée de la pause-repas peut varier selon la catégorie de poste, mais ne doit pas être inférieure à une demi-heure (0,5). L'employeur convient que, sauf entente préalable avec l'Alliance, la durée de la pause-repas de toute personne salariée ne sera pas modifiée après la date de la signature de la présente convention.

(3) **Repas payés**

Lorsque des personnes salariées qui travaillent pour les services à l'enfance et à la jeunesse, les services correctionnels ou dans des résidences pour personnes âgées, ou qui supervisent des résidences d'étudiants sont tenues par l'employeur de prendre des repas avec les résidentes et résidents ou les détenues et détenus dans le cadre de leurs fonctions, l'employeur paie le repas.

(4) **Temps de toilette**

Lorsque l'employeur détermine que le personnel ouvrier, le personnel des Services de l'exploitation et le personnel des métiers ont un besoin évident de se laver, ils peuvent avoir droit à une période rémunérée d'au plus dix (10) minutes pour ce faire à la fin de chaque quart. Dans des circonstances exceptionnelles, cette période peut être prolongée par l'employeur jusqu'à un maximum de quinze (15) minutes.

15.12 **Heures de travail — Personnel du Centre correctionnel de Whitehorse**

(1) Les heures de travail des personnes salariées permanentes à temps plein occupant un poste d'agent correctionnel I ou II au Centre correctionnel de Whitehorse doivent être fixées de manière à ce que :

- (a) au cours de chaque période de seize (16) jours, elles travaillent quatre (4) quarts de travail consécutifs de douze heures et demie (12,5), suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs, puis de quatre (4) quarts consécutifs de huit heures et demie (8,5), suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs;
- (b) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs.

- (c) En plus de ce que prévoit l'alinéa a) ci-dessus, quatre (4) journées de huit (8) heures par année sont prévues pour de la formation. Ces jours de formation supplémentaires sont fixés en blocs de deux (2) jours consécutifs au maximum.
 - (d) Les quarts de travail de huit (8) heures et de huit heures et demie (8,5) comprennent une (1) période de repas rémunérée d'une demi-heure (0,5), et les quarts de douze heures et demie (12,5) comprennent deux (2) pauses-repas rémunérées d'une demi-heure (0,5).
- (2) Les heures de travail des personnes salariées permanentes à temps plein occupant un poste d'agent correctionnel I ou II (COI ou COII) au Service d'exécution des formalités d'arrestation doivent être fixées de manière à ce que :
- (a) au cours de chaque période de neuf (9) jours, elles travaillent quatre (4) quarts de travail consécutifs de douze heures (12), suivis de cinq (5) jours de repos consécutifs.
 - (b) En plus de ce que prévoit l'alinéa a) ci-dessus, quatre (4) journées de huit (8) heures par année sont prévues pour de la formation. Ces jours de formation supplémentaires sont fixés en blocs de deux (2) jours consécutifs au maximum.
 - (c) Les quarts de travail de douze (12) heures comprennent deux (2) pauses-repas rémunérées d'une demi-heure (0,5).

(3) **Personnel administratif**

Les heures de travail des personnes salariées dont les fonctions principales sont administratives sont régies par le paragraphe 15.01.

(4) **Heures de travail – Toutes les personnes salariées ne travaillant pas selon le régime de la rotation des quarts**

Sauf disposition contraire de la présente convention, les heures de travail de toutes les personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein affectées à des fonctions ne nécessitant pas de quarts de travail en rotation, y compris les chefs d'équipe de travail, les agentes ou agents de programme, les infirmières ou infirmiers, les cuisinières ou cuisiniers et leurs aides, de même que les gestionnaires des services alimentaires, doivent être fixées de manière à ce que :

- (a) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent cinq (5) jours consécutifs de sept heures et demie (7,5), suivis de deux (2) jours de repos consécutifs;
- (b) au cours de chaque période de huit (8) jours, elles travaillent quatre (4) jours de dix heures et trois quarts (10,75), suivis de quatre (4) jours de repos;
- (c) au cours de chaque période de quatorze (14) jours, elles travaillent trois (3) jours consécutifs de dix heures et trois quarts (10,75), suivis de deux (2) jours de repos consécutifs, puis de deux (2) jours consécutifs de dix heures et trois quarts (10,75), suivis de trois (3) jours de repos consécutifs, et ensuite de deux (2) jours consécutifs de dix heures et trois quarts (10,75), suivis de deux (2) jours de repos consécutifs. (10,75 heures = 10 heures et 45 minutes.) Cet horaire ne s'applique pas aux agentes ou agents de programme.

- (d) Tous les quarts de travail comprennent une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).
- (5) Les infirmières et infirmiers à temps partiel peuvent être tenus de travailler les fins de semaine et les jours fériés.

15.13 **Heures de travail – Personnel de la conformité (Voirie et Travaux publics)**

- (1) Les heures de travail des personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein occupant un poste à la Conformité ou un poste de gestionnaire adjointe ou adjoint de la station de conformité dont la zone d'affectation est à l'extérieur de Whitehorse, doivent être fixées de manière à ce que :
 - (a) au cours de chaque période de quinze (15) jours, elles travaillent dix (10) jours consécutifs suivis de cinq (5) jours de repos consécutifs;
 - (b) les journées de travail soient de huit (8) heures, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).
- (2) Les heures de travail des personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein occupant un poste à la Conformité ou un poste de gestionnaire adjointe ou adjoint de la station de conformité dont la zone d'affectation est Whitehorse, doivent être fixées de manière à ce que :
 - (a) au cours de chaque période de vingt et un (21) jours, elles travaillent sept (7) jours consécutifs, suivis de trois (3) jours de repos consécutifs, puis de sept (7) jours de travail consécutifs, suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs;
 - (b) les journées de travail soient de huit (8) heures, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).

15.14 **Heures de travail – Soins prolongés**

- (1) Les heures de travail des personnes salariées rémunérées en fonction de soixante-quinze (75) heures aux deux semaines sont fixées selon l'un des horaires suivants :
 - (a) au cours de chaque période de neuf (9) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de cinq (5) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de douze (12) heures, ce qui comprend deux (2) pauses-repas rémunérées d'une demi-heure (0,5) chacune, prévues le plus près possible de la fin du premier et du deuxième tiers du quart de travail;
 - (b) au cours de chaque période de neuf (9) jours, elles travaillent six (6) jours consécutifs, suivis de trois (3) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de huit (8) heures par jour, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5);
 - (c) au cours de chaque période de six (6) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de huit (8) heures, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5);
 - (d) au cours de chaque période de huit (8) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de dix (10) heures et quarante (40) minutes, ce qui comprend

deux (2) pauses-repas rémunérées d'une demi-heure (0,5) chacune, prévues le plus près possible de la fin du premier et du deuxième tiers du quart de travail;

- (e) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent cinq (5) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de sept (7) heures et trente (30) minutes, sauf pour une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure (0,5).
 - (f) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent cinq (5) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de sept (7) heures et trente (30) minutes, sauf pour une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure (0,5), du lundi au vendredi.
 - (g) Aux fins de l'accumulation des vacances, des congés de long service, des congés spéciaux et des congés de maladie, les personnes salariées qui sont rémunérées pour au moins sept (7) quarts de travail de douze (12) heures au cours d'un mois civil, ou pour au moins huit (8) quarts de travail de 10,66 heures, ou pour au moins dix (10) quarts de travail de 7,5 heures, acquièrent des congés dans les proportions indiquées aux dispositions 23.02(1), 23.02(3)a), 24.01(1) et 25.01(1) respectivement; toutefois, aux fins du calcul des crédits acquis ou de la rémunération des jours fériés payés conformément au sous-paragraphe 20.01(1), un jour est réputé compter sept heures et demie (7,5).
- (2) Les heures de travail des personnes salariées rémunérées en fonction de quatre-vingts (80) heures par deux semaines sont fixées selon l'un des horaires suivants :
- (a) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent cinq (5) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de huit (8) heures, sauf pour une pause-repas d'une demi-heure (0,5);
 - (b) au cours de chaque période de huit (8) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de onze heures et demie (11,5), ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5), et exclut une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure (0,5);
 - (c) au cours de chaque période de neuf (9) jours, elles travaillent six (6) jours consécutifs, suivis de trois (3) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de huit (8) heures, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5);
 - (d) au cours de chaque période de six (6) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de huit (8) heures, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5);
 - (e) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent cinq (5) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs, et les journées de travail sont de huit (8) heures, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).

- (f) Aux fins de l'accumulation des vacances, des congés de long service, des congés spéciaux et des congés de maladie, les personnes salariées qui sont rémunérées pour au moins huit (8) quarts de travail au cours d'un mois civil acquièrent des congés dans les proportions indiquées aux dispositions 23.02(1), 23.02(3)a), 24.01(1) et 25.01(1) respectivement; toutefois, aux fins du calcul des crédits acquis ou de la rémunération des jours fériés payés conformément au sous-paragraphe 20.01(1), un jour est réputé compter huit (8) heures. Les absences du travail sont soustraites des congés accumulés à raison de onze (11) heures pour un quart de travail de onze heures et demie (11,5).
- (3) L'ensemble du personnel infirmier en soins prolongés (IA, IAA et NHA [préposés aux soins dans les maisons de soins infirmiers] travaille sept heures et demie (7,5) par jour et soixante-quinze (75) heures par deux semaines. Les absences des membres du personnel infirmier pour vacances, congés de maladie, congés spéciaux et congés pour long service sont soustraites des congés accumulés à raison de sept heures et demie (7,5) pour un quart de huit (8) heures; de neuf (9) heures et quarante (40) minutes (9,66) pour un quart de dix (10) heures et quarante (40) minutes (10,66); et de onze (11) heures pour un quart de douze (12) heures.
- (4) Les parties conviennent que les alinéas 44.02(1)a), b), c) et d) ne s'appliquent pas nécessairement aux heures de travail des infirmières ou infirmiers auxiliaires autorisés et des préposés aux soins dans les maisons de soins infirmiers occupant un poste permanent à temps partiel qui sont affectés aux soins prolongés.
- (5) Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut, sous réserve des nécessités du service, prévoir un quart individualisé qui tombe en dehors des heures de travail prévues dans le présent article, mais en aucun cas la modification des heures de travail normales ne doit durer plus de soixante (60) jours civils.
- (6) Lorsque l'employeur démontre l'existence d'un besoin opérationnel qui exige l'établissement en continu d'un quart s'écartant de la durée normale du travail, cet écart est mis en œuvre uniquement après l'approbation du syndicat. Cette approbation ne peut être refusée sans motif raisonnable.
- (7) Nonobstant le paragraphe 16.02, lorsqu'une infirmière ou un infirmier en chef autorisé devant normalement travailler dix (10) heures et quarante (40) minutes est tenu d'en travailler douze (12), elle ou il doit être rémunéré pour l'heure supplémentaire d'une (1) heure et vingt (20) minutes au taux des heures supplémentaires applicable.
- (8) L'un ou l'autre des horaires de travail par quarts décrits ci-dessus peut être assigné aux personnes salariées, sous réserve que l'employeur ne peut obliger une personne embauchée avant le 31 mars 2019 à modifier son horaire tant qu'elle occupe son poste d'attache, sauf entente entre elle et l'employeur.

15.15 Heures de travail des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), du personnel de l'unité de réhabilitation, du personnel préposé aux soins, du personnel préposé aux soins des personnes âgées, du personnel de réhabilitation des jeunes, des cuisinières et cuisiniers, du personnel de supervision de cuisine et des aides en diététique

(1) Personnel préposé aux soins

Les heures de travail des personnes salariées permanentes à temps plein doivent être fixées de manière à ce que :

- (a) au cours de chaque période de neuf (9) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de cinq (5) jours de repos consécutifs;
- (b) les journées de travail soient de douze (12) heures, ce qui comprend deux (2) pauses-repas rémunérées d'une demi-heure (0,5) chacune, prévues aussi près que possible de la fin du premier et du deuxième tiers du quart de travail.
- (c) Les horaires du personnel préposé aux soins comprennent une combinaison de quarts de jour et de nuit.

(2) Personnel préposé aux soins des personnes âgées

Les heures de travail d'une personne salariée permanente à temps plein doivent être prévues à l'horaire de manière à ce qu'elle travaille quarante (40) heures du lundi au vendredi inclusivement, et huit (8) heures consécutives par jour, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).

(3) Personnel affecté à la réhabilitation des jeunes

Les heures de travail des personnes salariées permanentes doivent être fixées de manière à ce que :

- (a) au cours de chaque période de neuf (9) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs suivis de cinq (5) jours de repos;
- (b) les journées de travail soient de douze (12) heures, ce qui comprend deux (2) pauses-repas rémunérées d'une demi-heure (0,5) chacune, prévues aussi près que possible de la fin du premier et du deuxième tiers du quart de travail.
- (c) Les horaires du personnel affecté à la réhabilitation des jeunes comprennent une combinaison de quarts de jour et de nuit.
- (d) Aux fins de l'accumulation des vacances, des congés de long service, des congés spéciaux et des congés de maladie, les personnes salariées à temps plein qui sont rémunérées pour au moins sept (7) quarts de travail au cours d'un mois civil acquièrent des congés dans les proportions indiquées aux dispositions 23.02(1), 23.02(3)a), 24.01(1) et 25.01(1) respectivement; toutefois, aux fins du calcul des crédits de congé acquis et de la rémunération des jours fériés payés conformément au sous-paragraphe 20.01(1), un jour est réputé compter huit (8) heures.
- (e) Les personnes salariées sur appel sont rémunérées pour les heures supplémentaires conformément au sous-paragraphe 16.09(4).

- (f) Le personnel à temps partiel affecté à la réhabilitation des jeunes peut être tenu de travailler les fins de semaine et les jours fériés.

(4) Cuisinières ou cuisiniers et aides en diététique

Les heures de travail des personnes salariées permanentes à temps plein doivent être fixées de manière à ce que :

- (a) au cours de chaque période de huit (8) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs;
- (b) les journées de travail soient de dix heures et quarante-cinq minutes (10,75), ce qui comprend une pause-repas payée d'une demi-heure (0,5).
- (c) Aux fins de l'accumulation des vacances, des congés de long service, des congés spéciaux et des congés de maladie, les personnes salariées à temps plein qui sont rémunérées pour au moins huit (8) quarts de travail au cours d'un mois civil acquièrent des congés dans les proportions indiquées aux dispositions 23.02(1), 23.02(3)a), 24.01(1) et 25.01(1) respectivement; toutefois, aux fins du calcul des crédits de congé acquis et de la rémunération des jours fériés payés conformément au sous-paragraphe 20.01(1), un jour est réputé compter sept heures et demie (7,5).

(5) Personnel de supervision de cuisine

La semaine normale de travail du personnel de supervision de cuisine permanent à temps plein est de trente-sept heures et demie (37,5), du lundi au vendredi inclusivement, et la journée normale de travail est de sept heures et demie (7,5) consécutives, pause-repas exclue.

(6) L'horaire des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie) et du personnel de l'unité de réhabilitation permanents à temps plein doit être fixé de manière à ce que :

- (a) au cours de chaque période de neuf (9) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de cinq (5) jours de repos consécutifs;
- (b) les journées de travail soient de douze (12) heures, ce qui comprend deux (2) pauses-repas rémunérées d'une demi-heure (0,5) chacune, prévues aussi près que possible de la fin du premier et du deuxième tiers du quart de travail.
- (c) L'horaire des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés permanents à temps plein comprend une combinaison de quarts de jour et de nuit.
- (d) Les personnes salariées sur appel sont rémunérées pour les heures supplémentaires conformément aux dispositions 16.09(2) et (4)(a).

15.16 Moyenne des heures de travail – Travailleuses ou travailleurs sociaux, personnel de planification des sites et des parcs, techniciennes ou techniciens de parcs, surintendantes régionales ou surintendants régionaux (Services des parcs et des loisirs de plein air) et garde forestière principale ou forestier principal (Klondike)

Compte tenu des nécessités du service, les heures de travail des personnes salariées permanentes et saisonnières qui sont travailleuses ou travailleurs sociaux, membres du personnel de planification des sites et des parcs, techniciennes ou techniciens de parc,

surintendantes régionales ou surintendants régionaux (Services des parcs et des loisirs de plein air) et garde forestière principale ou garde forestier principal (Klondike) peuvent être fixées de manière à ce que, sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs :

- (1) elles travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, du lundi au vendredi;
- (2) les journées de travail soient, en moyenne, de sept heures et demie (7,5), pause-repas exclue.
- (3) Compte tenu des nécessités du service, les heures de travail des personnes salariées permanentes et saisonnières qui sont travailleuses ou travailleurs sociaux, membres du personnel de planification des sites et des parcs, techniciennes ou techniciens de parc, surintendantes régionales ou surintendants régionaux (Services des parcs et des loisirs de plein air) et garde forestière principale ou garde forestier principal (Klondike) peuvent être fixées de manière à ce que la moyenne des heures prescrites soit répartie sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs.

Les heures de travail autorisées en sus de cent cinquante (150) heures en vingt-huit (28) jours civils seront rémunérées à taux et demi (1,5). Les jours fériés qui tombent dans la période de vingt-huit (28) jours civils sont soustraits du total de cent cinquante (150) heures.

- 15.17 Moyenne des heures de travail — Techniciennes ou techniciens de la faune, biologistes, gardes forestières ou forestiers, coordonnatrice ou coordonnateur de la formation des chasseuses et chasseurs, écologiste de la végétation, coordonnatrices ou coordonnateurs de la protection de la faune terrestre et aquatique, coordonnatrice ou coordonnateur de la classification des sites naturels, technologues des ressources en eau, scientifiques des ressources en eau, spécialiste de l'information sur l'eau, inspectrices ou inspecteurs des incendies, chef adjointe ou adjoint du service des incendies, agentes ou agents au traitement des permis et à la conformité, personnel d'interprétation de la nature (personnel de supervision de l'interprétation de la nature, interprète, interprète adjointe ou adjoint), gestionnaire (environnement), agente ou agent de protection des parcs et personnel de supervision des agents de protection des parcs, garde forestière principale ou garde forestier principal (Herschel), conseillère ou conseiller et superviseure ou superviseur des services de réhabilitation (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), gestionnaire des opérations (ÉCO) et personnel à la réinsertion sociale

Compte tenu des nécessités du service, l'horaire de travail des personnes salariées permanentes et saisonnières qui sont techniciennes ou techniciens de la faune, biologistes, technologues des ressources en eau, scientifiques des ressources en eau, spécialiste de l'information sur l'eau, gardes forestières ou forestiers, coordonnatrice ou coordonnateur de la formation des chasseuses et chasseurs, coordonnatrice ou coordonnateur de la classification des sites naturels, inspectrices ou inspecteurs des incendies, chef adjointe ou adjoint du service des incendies, agentes ou agents au traitement des permis et à la conformité, écologistes de la végétation, coordonnatrices ou coordonnateurs de la protection de la faune terrestre et aquatique, membres du personnel d'interprétation de la nature (superviseure ou superviseur de l'interprétation de la nature, interprète, interprète adjointe ou adjoint), gestionnaire (environnement), agente ou agent de protection des parcs, membres du personnel de supervision des agentes et agents de protection des parcs, garde forestière principale ou forestier principal (Herschel), conseillère ou conseiller et superviseure ou superviseur des services de réhabilitation (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), gestionnaire des opérations (ÉCO) et membres du personnel à la réinsertion sociale, peut être fixé de manière à ce que, sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs :

- (1) elles travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, du lundi au dimanche;
- (2) les journées de travail soient, en moyenne, de sept heures et demie (7,5), pause-repas exclue.

Les heures de travail autorisées en sus de cent cinquante (150) heures en vingt-huit (28) jours civils seront rémunérées à taux et demi (1,5). Les jours fériés qui tombent dans la période de vingt-huit (28) jours civils sont soustraits du total de cent cinquante (150) heures.

Pour plus de précision : Les biologistes comprennent divers titres (p. ex. celui de botaniste) et ceux de biologiste adjointe ou adjoint, de biologiste experte ou expert et débutante ou débutant; les techniciennes ou techniciens de la faune comprennent divers titres (p. ex. de la récolte de la faune); les coordonnatrices ou coordonnateurs comprennent divers titres (p. ex. de la protection de la faune terrestre et aquatique ou de la protection de l'habitat); les technologues des ressources en eau comprennent divers titres (p. ex. en hydrologie, en eaux souterraines ou en qualité de l'eau); les scientifiques des ressources en eau comprennent les expertes ou experts de divers titres (p. ex. en hydrologie, en eaux souterraines ou en qualité de l'eau); gestionnaire comprend divers titres (p. ex. de la protection de l'habitat); personnel d'interprétation du parc comprend superviseure ou superviseur de l'interprétation du parc, interprète et interprète adjointe ou adjoint.

15.18 Heures de travail – Gestionnaire de l'éducation environnementale et des programmes pour les jeunes, et coordonnatrice ou coordonnateur des programmes pour les jeunes (ministère de l'Environnement)

Les heures de travail des personnes salariées permanentes ou saisonnières occupant un poste de gestionnaire de l'éducation environnementale et des programmes pour les jeunes ou de coordonnateur des programmes pour les jeunes (ministère de l'Environnement) sont fixées de manière à ce que :

- (1) (a) (i) Lorsque les camps sont en activité entre le 15 juin et le 15 septembre inclusivement, elles travaillent dix (10) jours consécutifs, suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs, pendant onze (11) semaines consécutives au maximum.
- (ii) Nonobstant l'alinéa 15.18(1)a ci-dessus et le paragraphe 15.03, la personne salariée peut, d'un commun accord avec l'employeur, modifier ses jours de travail et de repos prévus à l'horaire entre le 15 juin et le 15 septembre, pourvu que :
 - 1) le rapport de 5:2 entre les jours de travail et les jours de repos soit respecté;
 - 2) pas plus de quinze (15) jours de travail normal consécutifs et pas moins de cinq (5) jours de travail normal consécutifs soient prévus à l'horaire.
- (b) Entre le 16 septembre et le 14 juin, les personnes salariées doivent travailler selon les dispositions du paragraphe 15.01.
- (c) En tout temps lorsque les camps ne sont pas en activité, les personnes salariées travaillent sept heures et demie (7,5) consécutives par jour, sauf pour une pause-repas non rémunérée.

- (d) Nonobstant l'alinéa c) ci-dessus, lorsque les camps sont en activité et que des quarts de travail normaux de sept heures et demie (7,5) ne sont pas prévus à l'horaire, les personnes salariées sont rémunérées, en plus de leur rémunération normale, pour quatre (4) heures supplémentaires à taux et demi (1,5) pour chaque période de vingt-quatre (24) heures d'affectation au camp.
- (2) Nonobstant les articles 15 et 16 de la convention collective, les parties conviennent d'appliquer les conditions suivantes aux personnes salariées saisonnières travaillant à l'île Herschel :
- (a) **Gardes forestières ou forestiers et interprètes de parc**
- (i) Les heures de travail des gardes forestières ou forestiers et des interprètes de parc sont établies de manière à ce que, sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs, la personne salariée travaille :
- 1) en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, du lundi au dimanche;
 - 2) en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour, sauf pour une pause-repas payée.
- (ii) Les heures de travail autorisées en sus de cent cinquante (150) heures au cours de la période de vingt-huit (28) jours civils sont rémunérées à taux et demi (1,5). Les jours fériés qui tombent dans la période de vingt-huit (28) jours civils sont soustraits du total de cent cinquante (150) heures.
- (iii) Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs, la garde forestière ou le garde forestier et les interprètes de parc doivent se trouver sur l'île Herschel pendant quinze (15) jours consécutifs, y compris les jours de déplacement à destination et en provenance de l'île Herschel, et ont treize (13) jours consécutifs de congé en dehors de l'île Herschel.

15.19 **Heures de travail – Agentes ou agents de conservation, gestionnaire des opérations sur le terrain, agente ou agent des services spéciaux, gestionnaire du respect de la loi et de la conformité, et agente ou agent de protection de l'environnement**

Les heures de travail des personnes salariées permanentes et saisonnières qui sont agentes ou agents de conservation, gestionnaire des opérations sur le terrain, agente ou agent des services spéciaux, gestionnaire du respect de la loi et de la conformité, ou agente ou agent de protection de l'environnement sont fixées de manière à ce que :

- (1) (a) du 1^{er} novembre au 15 avril inclusivement, les agentes ou agents de conservation, la ou le gestionnaire des opérations sur le terrain, l'agente ou agent des services spéciaux, la ou le gestionnaire du respect de la loi et de la conformité, et l'agente ou agent de protection de l'environnement travaillent trente-sept heures et demie (37,5), du lundi au vendredi inclusivement; une journée normale de travail est de sept heures et demie (7,5) consécutives, sauf pour une pause-repas;
- (b) du 16 avril au 31 octobre inclusivement, les agentes ou agents de conservation, la ou le gestionnaire des opérations sur le terrain, l'agente ou agent des services spéciaux, la ou le gestionnaire du respect de la loi et de

la conformité, et l'agente ou agent de protection de l'environnement travaillent cinq (5) jours consécutifs au cours d'une période de sept (7) jours; une journée normale de travail de sept heures et demie (7,5) consécutives, sauf pour une pause-repas.

- (2) L'agente ou agent de conservation, la ou le gestionnaire des opérations sur le terrain, l'agente ou agent des services spéciaux, la ou le gestionnaire du respect de la loi et de la conformité, et l'agente ou agent de protection de l'environnement peut demander à l'employeur que ses heures de travail soient différentes de celles indiquées aux alinéas 15.19(1)a) et b) ci-dessus.
- (3) (a) L'agente ou agent de conservation, la ou le gestionnaire des opérations sur le terrain, l'agente ou agent des services spéciaux, la ou le gestionnaire du respect de la loi et de la conformité, ou l'agente ou agent de protection de l'environnement qui travaille un jour férié payé est rémunéré conformément au paragraphe 16.05 de la convention collective;
- (b) La personne salariée à temps plein qui est agente ou agent de conservation, gestionnaire des opérations sur le terrain, agente ou agent des services spéciaux, gestionnaire du respect de la loi et de la conformité, ou agente ou agent de protection de l'environnement, a le choix d'opter pour un jour de congé payé, à un moment convenu entre l'employeur et elle, en remplacement de l'indemnité de jour férié, sous réserve des nécessités du service.
- (4) Lorsqu'un jour férié désigné en vertu du paragraphe 20.01 tombe le jour de repos d'une personne salariée à temps plein qui est agente ou agent de conservation, gestionnaire des opérations sur le terrain, agente ou agent des services spéciaux, gestionnaire du respect de la loi et de la conformité, ou agente ou agent de protection de l'environnement, le jour férié est reporté au premier jour de travail suivant les jours de repos normalement prévus à l'horaire.

15.20 Heures de travail — Pompières ou pompiers d'aéroport et capitaines de pompières et pompiers d'aéroport

Les heures de travail des personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein qui occupent un poste de pompière ou pompier d'aéroport ou de capitaine de pompières et pompiers d'aéroport doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) au cours de chaque période de seize (16) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures consécutives, suivis de quatre jours de repos, puis de quatre (4) nuits consécutives de quatorze (14) heures consécutives, suivies de quatre jours de repos;
- (2) les quarts de travail comprennent une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).

15.21 Heures de travail – Personnel des services médicaux d'urgence travaillant par quarts

- (1) Les heures de travail des personnes salariées permanentes ou saisonnières à temps plein travaillant par quarts des services médicaux d'urgence, autres que le personnel de supervision principal, opérations des SMU de Whitehorse, doivent être fixées de manière à ce que :
 - (a) au cours de chaque période de neuf (9) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de cinq (5) jours de repos consécutifs;
 - (b) pour les quarts rotatifs, elles travaillent soit :

- (i) douze (12) heures consécutives par jour;
- (ii) deux (2) jours consécutifs de dix (10) heures consécutives, suivis de deux (2) jours consécutifs de quatorze (14) heures consécutives;

ce qui comprend une pause-repas payée d'une demi-heure (0,5) par quart de travail.

- (c) Aux fins de l'accumulation des vacances, des congés de long service, des congés spéciaux et des congés de maladie, les personnes salariées qui sont rémunérées pour au moins sept (7) quarts de travail au cours d'un mois civil acquièrent des congés dans les proportions indiquées aux dispositions 23.02(1), 23.02(3)a), 24.01(1) et 25.01(1) respectivement; toutefois, aux fins du calcul des crédits de congé acquis et de la rémunération des jours fériés payés conformément au sous-paragraphe 20.01(1), un jour est réputé compter sept heures et demie (7,5). Les absences pour vacances, congés de maladie, congés spéciaux et congés de long service des personnes salariées dont les quarts sont de dix (10), douze (12) ou quatorze (14) heures, y compris une période de repas d'une demi-heure (0,5), sont soustraites des congés accumulés à raison de 9,5 heures, 11,5 heures ou 13,5 heures respectivement.
- (2) (a) Les heures de travail des personnes salariées permanentes à temps plein employées aux services médicaux d'urgence à titre de personnel de supervision principal, opérations des SMU de Whitehorse, doivent être fixées de manière à ce que :
 - (i) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de trois (3) jours;
 - (ii) elles travaillent 9,5 heures par jour, sauf pour une période de repas non rémunérée d'une demi-heure (0,5) pendant trois (3) des quatre (4) jours de la rotation ci-dessus, et neuf (9) heures, sauf pour une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure (0,5), pendant un (1) des quatre (4) jours de la rotation.
 - (b) Aux fins de l'accumulation des vacances, des congés de long service, des congés spéciaux et des congés de maladie, les personnes salariées qui sont rémunérées pour au moins huit (8) quarts de travail au cours d'un mois civil acquièrent des congés dans les proportions indiquées aux dispositions 23.02(1), 23.02(3)a), 24.01(1) et 25.01(1) respectivement. Toutefois, aux fins du calcul des crédits de congé acquis ou de la rémunération des jours fériés payés conformément au sous-paragraphe 20.01(1), un jour est réputé compter sept heures et demie (7,5). Les absences du travail pour vacances, congés de long service, congés spéciaux et congés de maladie sont soustraites des congés accumulés à raison de neuf (9) heures ou de neuf heures et demie (9,5), selon le jour où le congé est pris.

15.22 Heures de travail – Personnel des parcs (personnel d’entretien des parcs, personnel de supervision de l’entretien des parcs et peintre des installations des parcs)

- (1) Les heures de travail des membres du personnel de parc permanents ou saisonniers à temps plein doivent être fixées de manière à ce que :
 - (a) au cours de chaque période de quatorze (14) jours, ils travaillent huit (8) jours consécutifs, suivis de six (6) jours de repos consécutifs;
 - (b) les journées de travail soient de dix (10) heures consécutives par jour, sauf pour une pause-repas.
- (2) Les parties reconnaissent que ces personnes salariées peuvent, dans certaines circonstances, travailler cinq (5) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs, sur une période de sept (7) jours. Les journées de travail sont de huit (8) heures consécutives par jour, sauf pour une pause-repas.

15.23 Heures de travail – Conseillères ou conseillers en éducation et personnel des services de soutien aux écoles (ci-dessous)

- (1) Les dispositions suivantes s’appliquent aux conseillères et conseillers en éducation permanents à temps plein et à temps partiel.
 - (a) La journée de travail normale d’une conseillère ou d’un conseiller en éducation à temps plein est de sept heures et demie (7,5), sauf pour une pause-repas. La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37,5), du lundi au vendredi. La journée de travail normale d’une conseillère ou d’un conseiller en éducation à temps partiel est proportionnelle au nombre moyen d’heures normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées par semaine par une personne salariée à temps plein de la même catégorie, comme le prévoit l’article 15.
 - (b) Les parties reconnaissent que les conseillères ou conseillers en éducation bénéficient d’une grande souplesse dans l’établissement de leur horaire de travail pendant l’année scolaire. Les parties reconnaissent en outre que les heures de travail de ces personnes salariées sont appelées à varier pendant l’année scolaire et qu’elles doivent parfois effectuer des heures supplémentaires.
 - (c) L’employeur reconnaît que les conseillères ou conseillers en éducation permanents à temps plein sont préautorisés à travailler soixante (60) heures supplémentaires en sus de leurs heures de travail quotidiennes et hebdomadaires normales précisées à l’alinéa a) ci-dessus. Une conseillère ou un conseiller en éducation permanent à temps partiel est préautorisé à travailler l’équivalent temps partiel de soixante (60) heures. La conseillère ou le conseiller en éducation doit consigner le nombre d’heures de travail supplémentaires préautorisées effectuées, la nature du travail, et la date et l’heure à laquelle il a été réalisé. Chaque personne salariée doit utiliser ses heures supplémentaires préautorisées selon l’éthique professionnelle et seulement dans les cas où le travail ne peut être effectué pendant les heures normales de travail.

- (d) En ce qui concerne les heures supplémentaires préautorisées indiquées à l'alinéa c) ci-dessus, la conseillère ou le conseiller en éducation permanent à temps plein bénéficie de douze (12) jours de congés payés supplémentaires par année scolaire complète en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires prévue dans la convention collective. Les douze (12) jours de congé supplémentaires sont acquis à raison d'un (1) jour de congé pour chaque tranche de cinq (5) heures supplémentaires préautorisées effectuées conformément à l'alinéa c) ci-dessus. Le nombre d'heures de travail de la conseillère ou du conseiller en éducation permanent à temps partiel est en proportion du poste à temps partiel.
 - (e) Les conseillères ou conseillers en éducation permanents à temps plein et à temps partiel doivent prendre leurs congés acquis au titre du sous-alinéa d) ci-dessus pendant les vacances scolaires d'été.
 - (f) Toutes les heures de travail supplémentaires effectuées par la conseillère ou le conseiller en éducation en sus des soixante (60) heures préautorisées à l'alinéa c) ci-dessus :
 - (i) doivent être autorisées à l'avance par l'employeur,
 - (ii) sont indemnisées conformément à l'article 16 de la convention collective.
- (2) Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées permanentes à temps plein et à temps partiel employées au soutien du fonctionnement des écoles énumérées ci-dessous :

Coordonnatrice ou coordonnateur des partenariats avec les Premières nations
 Agente ou agent des partenariats culturels
 Coordonnatrice ou coordonnateur à l'élaboration des programmes scolaires des Premières nations
 Conseillère ou conseiller en approche expérientielle avec les Premières nations
 Spécialiste de l'intégration des technologies d'apprentissage
 Ergothérapeute
 Physiothérapeute
 Spécialiste de l'intervention en matière de comportement positif
 Conseillère ou conseiller communautaire en milieu scolaire
 Agente ou agent de liaison au conseil d'école
 Orthophoniste
 Spécialiste du système d'information des étudiants

** Les parties peuvent convenir de modifier la liste ci-dessus pendant la durée de la convention.

- (a) La journée de travail normale est de sept heures et demie (7,5), excluant une pause-repas. La semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37,5), du lundi au vendredi. La journée de travail normale des personnes salariées à temps partiel est proportionnelle au nombre moyen d'heures normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées par semaine par une personne salariée à temps plein de la même catégorie, comme le prévoit l'article 15.

- (b) Les parties reconnaissent que ces personnes salariées bénéficient d'une grande souplesse dans l'établissement de leur horaire de travail pendant l'année scolaire. Les parties reconnaissent en outre que les heures de travail de ces personnes salariées sont appelées à varier pendant l'année scolaire et qu'elles doivent parfois effectuer des heures supplémentaires.
- (c) L'employeur reconnaît que les personnes salariées occupant ces postes sont préautorisées à travailler soixante (60) heures supplémentaires en sus de leurs heures de travail quotidiennes et hebdomadaires normales, précisées à l'alinéa a) ci-dessus. La personne salariée permanente à temps partiel est préautorisée à travailler l'équivalent temps partiel de soixante (60) heures. La personne salariée doit consigner le nombre d'heures de travail supplémentaires préautorisées effectuées, la nature du travail, et la date et l'heure à laquelle il a été réalisé. Chaque personne salariée doit utiliser ses heures supplémentaires préautorisées selon l'éthique professionnelle et seulement dans les cas où le travail ne peut être effectué pendant les heures normales de travail.
- (d) En ce qui concerne les heures supplémentaires préautorisées énoncées au paragraphe c) ci-dessus, la personne salariée permanente à temps plein bénéficie de douze (12) jours supplémentaires de congé payé par année scolaire complète en remplacement de la rémunération des heures supplémentaires prévue dans la convention collective. Les douze (12) jours de congé supplémentaires sont acquis à raison d'un (1) jour de congé pour chaque tranche de cinq (5) heures supplémentaires préautorisées effectuées conformément à l'alinéa c) ci-dessus. Le nombre d'heures de travail de la personne salariée permanente à temps partiel est en proportion de son poste à temps partiel.
- (e) La personne salariée permanente à temps plein ou à temps partiel doit prendre ses congés acquis au titre de l'alinéa d) ci-dessus pendant les vacances scolaires d'été.
- (f) Toutes les heures de travail supplémentaires effectuées en sus des soixante (60) heures préautorisées à l'alinéa c) ci-dessus :
 - (i) doivent être autorisées à l'avance par l'employeur,
 - (ii) sont indemnisées conformément à l'article 16 de la convention collective.

15.24 Heures de travail – Réceptionnistes de centre d'information touristique, superviseures ou superviseurs de centre d'information des visiteurs, personnel du centre d'interprétation de la Béringie du Yukon et coordonnatrice ou coordonnateur de programme

Les heures de travail des personnes salariées saisonnières à temps plein qui sont réceptionnistes de centre d'information touristique, superviseures ou superviseurs de centre d'information touristique et guides du centre d'interprétation de la Béringie du Yukon doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) au cours de chaque période de six (6) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs;
- (2) les journées de travail soient de sept (7) heures par jour, sauf pour une pause-repas.

- (3) Nonobstant les sous-paragraphes (1) et (2) ci-dessus, le personnel de supervision saisonnier à temps plein des centres d'information touristique de Whitehorse et de Carcross travaille du lundi au vendredi, à raison sept (7) heures consécutives par jour, sauf pour une période de repas.
- (4) Nonobstant les sous-paragraphes (1), (2) et (3) ci-dessus, la coordonnatrice ou le coordonnateur de programme saisonnier à temps plein travaille du lundi au vendredi, à raison de sept heures et demie (7,5) consécutives par jour, sauf pour une pause-repas.

15.25 Heures de travail – Personnel d'observation et des communications et personnel de supervision à Old Crow

Les heures de travail du personnel d'observation et des communications permanent ou saisonnier à temps plein à Old Crow doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) (a) au cours de chaque période de six (6) jours, il travaille quatre (4) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs;
- (b) il travaille sept heures et demie (7,5) consécutives, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).
- (2) Les parties reconnaissent que ces personnes salariées peuvent, dans certaines circonstances, travailler cinq (5) jours consécutifs, suivis de cinq (5) jours de repos consécutifs sur une période de dix (10) jours; elles travaillent alors dix (10) heures consécutives, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).

15.26 Heures de travail – Personnel de soutien aux familles (Whitehorse seulement), de soutien à l'autonomie et de soutien à domicile, infirmières ou infirmiers de soins à domicile, personnel en santé des familles, coordonnatrice ou coordonnateur des conférences communautaires de justice réparatrice, agente ou agent de supervision et de soutien pour les cas graves (probation des jeunes), enquêteuses ou enquêteurs de la sécurité publique, réceptionnistes et personnel de soutien administratif – Centre de mieux-être de Justice

- (1) Compte tenu des nécessités du service, les heures de travail des personnes salariées permanentes et saisonnières qui sont membres du personnel de soutien aux familles (Whitehorse seulement), de soutien à l'autonomie et de soutien à domicile, infirmières ou infirmiers de soins à domicile, membres du personnel en santé des familles, coordonnatrice ou coordonnateur des conférences communautaires de justice réparatrice, agente ou agent de supervision et de soutien pour les cas graves (probation des jeunes), enquêteuses ou enquêteurs de la sécurité publique, réceptionnistes et membres du personnel administratif – Centre de mieux-être de Justice, peuvent être fixées de manière à ce que, sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs, elles travaillent :
 - (a) en moyenne, trente-sept heures et demie (37,5) par semaine; du lundi au dimanche;
 - (b) en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour, sauf pour une pause-repas rémunérée.
- (2) Les heures de travail des personnes salariées à temps partiel peuvent être réparties sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs et peuvent être non consécutives au jour le jour.

- (3) Les heures de travail autorisées en sus de cent cinquante (150) heures au cours de la période de vingt-huit (28) jours civils sont rémunérées à taux et demi (1,5). Les jours fériés qui tombent dans la période de vingt-huit (28) jours civils sont soustraits du total de cent cinquante (150) heures.
- (4) Nonobstant le sous-paragraphe 44.05(1), une personne salariée à temps partiel ne peut refuser d'effectuer des heures supplémentaires en sus de son équivalent temps plein (ETP), à moins que les heures de travail prévues à son horaire par l'employeur n'aient excédé dix pour cent (10 %) de la répartition.
- (5) En raison de la nature des relations avec la clientèle, le sous-paragraphe 15.10(3) ne s'applique pas aux personnes salariées auxiliaires sur appel employées aux postes désignés au sous-paragraphe (1) ci-dessus. Toutefois, l'employeur doit faire en sorte d'égaliser la charge de travail et se soucier de la compatibilité avec le client lorsqu'il intègre de nouveaux clients dans le programme.
- (6) Les infirmières ou infirmiers en soins à domicile à temps partiel sont appelés à travailler les samedis, les dimanches et les jours fériés.

15.27 Gardes de sécurité

- (1) Les heures de travail des personnes salariées permanentes à temps plein occupant un poste de garde de sécurité doivent être fixées de manière à ce que :
 - (a) au cours de chaque période de huit (8) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs;
 - (b) les journées de travail soient de 11,25 heures par jour, ce qui comprend une pause-repas payée d'une demi-heure (0,5).
 - (c) Aux fins de l'accumulation des vacances, des congés de long service, des congés spéciaux et des congés de maladie, les personnes salariées à temps plein qui sont rémunérées pour au moins huit (8) quarts de travail au cours d'un mois civil acquièrent des congés dans les proportions indiquées aux dispositions 23.02(1), 23.02(3)a), 24.01(1) et 25.01(1) respectivement; toutefois, aux fins du calcul des crédits de congé acquis et de la rémunération des jours fériés payés conformément au sous-paragraphe 20.01(1), un jour est réputé compter huit (8) heures.

15.28 Gardes de sécurité et chefs de la sécurité aéroportuaire

Les heures de travail des personnes salariées permanentes et saisonnières à temps plein qui occupent un poste de garde de sécurité ou de chef de la sécurité aéroportuaire doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) au cours de chaque période de huit (8) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs;
- (2) les journées de travail soient de 10,75 heures par jour, ce qui comprend une pause-repas payée.
- (3) Aux fins de l'accumulation des vacances, des congés de long service, des congés spéciaux et des congés de maladie, les personnes salariées à temps plein qui sont rémunérées pour au moins huit (8) quarts au cours d'un mois civil acquièrent des congés dans les proportions indiquées aux dispositions 23.02(1), 23.02(3)a), 24.01(1) et 25.01(1) respectivement; toutefois, aux fins du calcul des crédits de

congé acquis et de la rémunération des jours fériés payés conformément au sous-paragraphe 20.01(1), un jour est réputé compter huit (8) heures.

- 15.29 L'employeur peut engager une infirmière permanente ou un infirmier permanent (1) en santé communautaire au Centre de santé de Whitehorse, et lui fixer un horaire de travail de trente-sept heures et demie (37,5) du mardi au samedi inclusivement, à raison de sept heures et demie (7,5) consécutives par jour, sauf pour une pause-repas.
- 15.30 L'employeur peut engager des personnes salariées permanentes à temps partiel en génie civil – Voirie et travaux publics, pour affectation à la gestion immobilière, et leur fixer un horaire de travail de huit (8) heures par jour le samedi, le dimanche et les jours fériés payés selon le sous-paragraphe 20.01(1), ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).
- 15.31 L'employeur peut engager une infirmière autorisée permanente ou un infirmier autorisé permanent (1) aux Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie, et lui fixer un horaire de travail de trente-sept heures et demie (37,5) du mercredi au dimanche inclusivement, à raison de sept heures et demie (7,5) consécutives par jour, sauf pour une pause-repas.

15.32 Heures de travail — Camp Eagle Plains

Les heures de travail des personnes salariées permanentes qui sont contremaître ou membre de l'équipe d'entretien des routes au camp Eagle Plains doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) au cours de chaque période de quatorze (14) jours, elles travaillent huit (8) jours consécutifs, suivis de six (6) jours de repos consécutifs;
- (2) elles travaillent sept heures et demie (7,5) consécutives par jour, sauf pour une pause-repas d'une demi-heure (0,5), prévue aussi près que possible du milieu du quart de travail.
- (3) Les personnes salariées sur appel sont rémunérées pour les heures supplémentaires conformément aux dispositions 16.09(2) et 16.09(4)(a).

15.33 Résidence Gadzoosdaa

Les heures de travail des personnes salariées permanentes et saisonnières à temps plein qui occupent un poste de gardien de nuit ou de superviseur adjoint à la résidence Gadzoosdaa doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) au cours de chaque période de quatorze (14) semaines, elles effectuent soixante-dix (70) quarts;
- (2) elles travaillent au maximum six (6) jours consécutifs;
- (3) elles bénéficient au minimum de deux (2) jours consécutifs de repos par semaine;
- (4) les journées de travail soient de huit (8) heures consécutives, ce qui comprend une pause-repas rémunérée.

15.34 Heures de travail – Coordonnatrice ou coordonnateur de programme (Centre de mieux-être de Justice)

Les heures de travail des personnes salariées qui occupent un poste de coordonnatrice ou coordonnateur de programme (Centre de mieux-être de Justice) doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent cinq (5) jours consécutifs, suivis de deux (2) jours de repos consécutifs;
- (2) les journées de travail soient de sept heures et demie (7,5) par jour, sauf pour une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure (0,5).

15.35 Heures de travail – Conductrices ou conducteurs d'équipement aéroportuaire et travailleuses ou travailleurs manuels de la Voirie et des Travaux publics à l'aéroport de Whitehorse

Les heures de travail des personnes salariées permanentes et saisonnières à temps plein qui occupent un poste de conductrice ou conducteur d'équipement aéroportuaire ou de travailleuse ou travailleur manuel d'aéroport à l'aéroport de Whitehorse, doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) elles travaillent quarante (40) heures par semaine du lundi au dimanche;
- (2) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent quatre (4) jours consécutifs, suivis de trois (3) jours de repos consécutifs;
- (3) les journées de travail soient de dix (10) heures, sauf pour une pause-repas non rémunérée d'une demi-heure (0,5).
- (4) Aux fins de l'accumulation des vacances, des congés de long service, des congés spéciaux et des congés de maladie, les personnes salariées à temps plein qui sont rémunérées pour au moins huit (8) quarts de travail au cours d'un mois civil acquièrent des congés dans les proportions indiquées aux dispositions 23.02(1), 23.02(3)a), 24.01(1) et 25.01(1) respectivement; toutefois, aux fins du calcul des crédits de congé acquis et de la rémunération des jours fériés payés, un jour est réputé compter huit (8) heures.
- (5) Les heures supplémentaires travaillées un jour férié payé sont rémunérées conformément au paragraphe 20.07.
- (6) Les parties conviennent en outre qu'aux fins du paiement des congés compensatoires, le sous-paragraphe 16.06(4) s'applique aux conductrices ou conducteurs d'équipement aéroportuaire et aux travailleuses ou travailleurs manuels permanents de l'aéroport de Whitehorse.

15.36 Heures de travail – Personnel et chefs d'équipe de l'entretien des terrains

Les heures de travail du personnel et des chefs d'équipe d'entretien des terrains permanents ou saisonniers à temps plein doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) du 1^{er} mai au 31 octobre inclusivement, ils travaillent quarante (40) heures par semaine du lundi au vendredi, sauf pour une pause-repas rémunérée;
- (2) du 1^{er} novembre au 30 avril inclusivement, ils travaillent quarante (40) heures par semaine du lundi au dimanche, sauf pour une pause-repas rémunérée.

ARTICLE 16 : HEURES SUPPLÉMENTAIRES

- 16.01 (1) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur déploie tous les efforts raisonnables afin de :
- (a) répartir les heures supplémentaires de façon équitable entre les personnes salariées qualifiées et facilement disponibles;
 - (b) donner à celles qui doivent faire des heures supplémentaires un préavis raisonnable.

Nonobstant les alinéas (a) et (b) ci-dessus, en cas d'urgence, la personne salariée peut être tenue de faire des heures supplémentaires malgré un préavis plus court que celui prévu à l'alinéa 16.01(1)(b) ci-dessus.

- (2) La personne salariée peut refuser de faire des heures supplémentaires pour un motif valable et peut être obligée d'indiquer son refus et le motif par écrit.

16.02 La personne salariée qui doit faire des heures supplémentaires est rémunérée pour chaque quart d'heure supplémentaire travaillé lorsque :

- (1) le travail supplémentaire est autorisé à l'avance par l'employeur;
- (2) ce n'est pas elle qui décide de la durée du travail supplémentaire.

16.03 **Jour de travail normal**

Les heures supplémentaires de la personne salariée permanente ou saisonnière effectuées un jour de travail normal sont rémunérées à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures et à taux double (2) par la suite.

16.04 **Jours de repos**

Une personne salariée permanente ou saisonnière à temps plein est rémunérée :

- (1) pour les heures supplémentaires effectuées le premier jour de repos, à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures et à taux double (2) par la suite;
- (2) à taux double (2) pour les heures supplémentaires effectuées le deuxième jour de repos ou un jour de repos ultérieur.

16.05 **Jours fériés payés**

- (1) Les heures supplémentaires de la personne salariée permanente ou saisonnière qui doit travailler un jour férié payé sont rémunérées à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures et à taux double (2) par la suite. Cette rémunération s'ajoute à l'indemnité de jour férié prévue au sous-paragraphe 20.01(1).
- (2) La personne salariée permanente ou saisonnière qui doit travailler un jour férié payé, suivant un jour de travail où elle a été rémunérée pour des heures supplémentaires conformément au paragraphe 16.04 ou au sous-paragraphe 44.05(1), doit être rémunérée à taux double (2) pour toutes les heures travaillées. Cette rémunération s'ajoute à l'indemnité de jour férié prévue au paragraphe 20.01(1).
- (3) La personne salariée sur appel, autre qu'une personne salariée travaillant par quarts des services médicaux d'urgence, qui doit travailler un jour férié payé est rémunérée conformément au sous-paragraphe 20.10(3) de la présente convention.

16.06 **Congé compensatoire en remplacement du paiement des heures supplémentaires**

- (1) Nonobstant les paragraphes 16.03, 16.04, 16.05 et 16.08, les heures supplémentaires effectuées par une personne salariée au cours d'une période de paie peuvent, à son choix, être rémunérées au taux des heures supplémentaires applicable, ou mises en banque et transformées en congé compensatoire selon la disposition applicable en matière d'heures supplémentaires.
- (2) L'employeur accorde un congé compensatoire, sous réserve des nécessités du service, à un moment convenu entre la personne salariée et l'employeur.
- (3) Les congés compensatoires acquis au cours d'une année civile, mais non pris avant le 1^{er} mars suivant, sont payés au plus tard le jour de paie précédant immédiatement la fin mars, au taux des heures supplémentaires applicable, selon le taux de rémunération horaire normal de la personne salariée permanente au moment du paiement.
- (4) Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe (3) ci-dessus, tout congé compensatoire acquis par les denturothérapeutes du ministère de la Santé et des Affaires sociales et par les personnes salariées permanentes agissant à titre de membres du personnel administratif permanent du ministère de l'Éducation, de conseillères ou conseillers en éducation, de membres du personnel de la résidence Gadzoosdaa, d'orthophonistes, d'ergothérapeutes et de physiothérapeutes (programmes scolaires) du réseau des écoles publiques, au cours d'une période de douze (12) mois se terminant le 30 juin de chaque année, mais qui n'a pas été pris avant le 1^{er} septembre suivant, est payé au plus tard le jour de paie précédant immédiatement la fin de septembre, au taux des heures supplémentaires applicable, selon le taux de rémunération horaire normal de la personne salariée permanente au moment du paiement.
- (5) Une personne salariée permanente peut, une (1) fois par année, entre le 1^{er} mars et le 1^{er} décembre, choisir de se faire payer un maximum de cinq (5) jours ou quarts de travail à même les congés compensatoires accumulés. Ce paiement est calculé au taux de rémunération horaire de la personne salariée permanente au moment du paiement.
- (6) Sous réserve des dispositions du présent article, les personnes salariées permanentes peuvent choisir d'accumuler à titre de congés compensatoires les indemnités acquises en vertu des sous-paragraphes 18.03(1) et 18.03(4), jusqu'à concurrence de l'équivalent de trois (3) semaines de salaire.

16.07 **Indemnité de repas**

- (1) Lorsqu'une personne salariée est tenue de travailler trois (3) heures supplémentaires ou plus immédiatement avant ou immédiatement après la fin de sa journée de travail prévue à l'horaire, l'employeur lui verse une indemnité de repas de quatorze dollars (14 \$).
- (2) Le sous-paragraphe 16.07(1) ne s'applique pas à la personne salariée qui est en déplacement autorisé ou dont les repas sont fournis gratuitement par l'employeur.
- (3) Le terme « immédiatement » utilisé au sous-paragraphe 16.07(1) ci-dessus doit être interprété de manière à permettre de fixer à l'horaire une période de repas non rémunérée d'une durée maximale d'une (1) heure.

- (4) Nonobstant le sous-paragraphe (3) ci-dessus, les agentes ou agents au traitement des permis et à la conformité ont droit à une indemnité de repas lorsqu'ils effectuent des inspections de nuit qui les obligent à travailler jusqu'à minuit ou plus tard.
- (5) Nonobstant le sous-paragraphe (3) ci-dessus, les personnes salariées de la Voirie et des Travaux publics qui doivent travailler à une vente aux enchères et qui, en raison des nécessités du service, ne bénéficient pas d'une période de repas, reçoivent l'indemnité de repas prévue au sous-paragraphe 16.07(1).

16.08 **Personnes salariées travaillant par quarts des services médicaux d'urgence : Heures travaillées et heures supplémentaires les jours fériés payés**

(1) **Jour de travail normal**

La personne salariée permanente ou saisonnière travaillant par quarts des services médicaux d'urgence est rémunérée pour les heures supplémentaires effectuées un jour de travail normal à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures et à taux double (2) par la suite.

(2) **Jours de repos**

La personne salariée permanente ou saisonnière travaillant par quarts des services médicaux d'urgence est rémunérée pour les heures supplémentaires effectuées le premier jour de repos et les jours de repos subséquents conformément au paragraphe 16.04.

(3) **Jours fériés payés**

(a) Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, la personne salariée permanente travaillant par quarts des services médicaux d'urgence dans une unité de service continu qui ne ferme pas les jours fériés, doit être rémunérée de la façon suivante :

- (i) lorsque le jour férié tombe un jour où elle ne travaille pas, elle reçoit la rémunération habituelle pour le jour désigné comme jour férié;
- (ii) quand elle travaille un jour férié, elle reçoit;
- (iii) la rémunération habituelle pour le jour désigné comme jour férié;
- (iv) à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures de travail le jour férié et à taux double (2) par la suite.

(b) La personne salariée permanente travaillant par quarts des services médicaux d'urgence qui travaille un jour férié a le choix de prendre un autre jour de congé non payé à un moment convenu entre sa supérieure ou son supérieur et elle.

(c) Les alinéas 16.08(3)a) et b) s'interprètent à la lumière de la définition de « jour férié » énoncée au sous-paragraphe 2.01(15).

16.09 **Rémunération des heures supplémentaires effectuées par le personnel sur appel**

Les dispositions suivantes s'appliquent à l'ensemble du personnel sur appel.

- (1) Une personne salariée sur appel est rémunérée pour les heures supplémentaires dans chacune des situations suivantes :
 - (a) lorsqu'elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à travailler en sus des heures de travail quotidiennes normales dans un poste à temps plein de la même catégorie;
 - (b) lorsqu'elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à travailler en sus des heures de travail normales pour une semaine de sept (7) jours prévues dans un poste à temps plein de la même catégorie;
 - (c)
 - (i) lorsqu'elle travaille dans une catégorie où l'horaire de travail hebdomadaire à temps plein n'est pas de sept (7) jours et qu'elle travaille au cours de la période de paie plus de soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures normales, selon ce qui s'applique à sa catégorie,
 - (ii) nonobstant le sous-alinéa c)(i) ci-dessus, les personnes salariées qui travaillent sur appel à titre de réceptionniste ou superviseure ou superviseur du Centre d'information touristique, ou guide du Centre d'interprétation de la Béringie du Yukon sont rémunérées pour les heures supplémentaires lorsqu'elles travaillent plus de soixante-dix (70) heures normales au cours de la période de paie;
 - (d) lorsque la personne salariée sur appel est autorisée à l'avance par l'employeur à travailler de façon continue pendant deux (2) quarts consécutifs, qu'ils tombent ou non le même jour civil.
- (2) Nonobstant le sous-paragraphe (1) ci-dessus, la personne salariée sur appel qui travaille dans une catégorie où les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires d'une personne salariée à temps plein font l'objet d'une moyenne établie sur une période donnée, est rémunérée pour les heures supplémentaires excédant trente-sept heures et demie (37,5) par semaine si elles sont autorisées à l'avance par l'employeur.
- (3) Nonobstant le sous-paragraphe (1) ci-dessus, lorsqu'une personne salariée sur appel travaille, en raison des nécessités du service, dans deux catégories ou plus le même jour ou au cours de la même semaine, et que les heures de travail quotidiennes ou hebdomadaires des postes à temps plein sont différentes, la personne est rémunérée pour les heures supplémentaires effectuées en sus de huit (8) heures de travail quotidiennes normales ou de quarante (40) heures de travail hebdomadaires normales, respectivement.
- (4) Nonobstant l'alinéa (1)(c) ci-dessus, la personne salariée sur appel qui travaille dans une catégorie dont l'horaire de travail à temps plein est établi sur une période de neuf (9) jours, à raison de six (6) jours de travail consécutifs, suivis de trois (3) jours de repos consécutifs, ou à raison de quatre (4) jours de travail consécutifs, suivis de cinq (5) jours de repos consécutifs, est rémunérée pour les heures supplémentaires de la façon suivante :

- (a) lorsqu'elle est informée une période de paie à l'avance qu'elle va travailler dans le même poste pendant toute la période de paie à venir, ses heures supplémentaires sont rémunérées comme pour un poste à temps plein de la même catégorie;
 - (b) dans toutes les autres situations, ses heures supplémentaires sont rémunérées lorsqu'elle travaille plus de soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures normales au cours de la période de paie, selon ce qui s'applique à sa catégorie.
- (5) (a) Lorsque la personne salariée sur appel travaille conformément aux sous-paragraphes (1), (2), (3) ou (4) ci-dessus, elle est rémunérée à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures et à taux double (2) par la suite.
- (b) Le sous-paragraphes 16.01(2) s'applique à la personne salariée sur appel après qu'elle a effectué le nombre d'heures de travail normales quotidiennes ou hebdomadaires prévues dans un poste à temps plein de la même catégorie.

16.10 Pompières ou pompiers et capitaines des pompières et pompiers d'aéroport : Travail un jour férié payé

- (1) Sous réserve du paragraphe 20.04, la personne salariée permanente à temps plein qui est pompière ou pompier d'aéroport ou capitaine de pompières et pompiers d'aéroport et qui ne travaille pas un jour férié reçoit une indemnité équivalant à douze (12) heures au taux des heures normales.
- (2) La personne salariée permanente à temps plein qui est pompière ou pompier d'aéroport ou capitaine de pompières et pompiers d'aéroport et qui doit travailler un jour férié est rémunérée pour les heures travaillées conformément au paragraphe 16.05.
- (3) Elle a en outre la possibilité de prendre un congé non payé un autre jour convenu entre sa supérieure ou son supérieur et elle.
- (4) Les sous-paragraphes 16.10(1) et (2) s'interprètent à la lumière de la définition de « jour férié » énoncée au sous-paragraphes 2.01(15).

16.11 Rémunération en remplacement des heures supplémentaires des animatrices et animateurs de programme

Les animatrices et animateurs de programme à temps plein affectés à une opération sur le terrain à l'extérieur de leur zone habituelle, lorsque des quarts de travail normaux à temps plein n'ont pas été prévus à l'horaire, reçoivent, en plus de leur rémunération normale, une rémunération pour six (6) heures supplémentaires à taux et demi (1,5) pour chaque période de vingt-quatre (24) heures dédiée à l'opération à l'extérieur.

ARTICLE 17 : ADMINISTRATION DE LA PAIE

- 17.01 (1) La personne salariée a le droit d'être rémunérée, pour son travail, au taux de rémunération à la quinzaine ou à l'heure prévu pour la classification du poste auquel elle est nommée.
- (2) Nonobstant le sous-paragraphes (1) ci-dessus, la personne sur appel qui remplace une personne salariée permanente et qui effectue une part importante des tâches de cette dernière est rémunérée au taux suivant :

- (a) si la personne salariée remplacée occupe un poste d'une catégorie pour laquelle il n'y a qu'un taux de rémunération et que ce taux est identique ou inférieur à celui associé à la classification de la personne salariée sur appel, le taux que recevra cette dernière demeure le même;
 - (b) si la personne salariée remplacée occupe un poste d'une catégorie pour laquelle il n'y a qu'un taux de rémunération et que ce taux est supérieur à celui associé à la classification de la personne salariée sur appel, celle-ci sera payée au taux de rémunération de la personne salariée remplacée;
 - (c) si la personne salariée remplacée occupe un poste d'une catégorie pour laquelle il y a une échelle de rémunération dont le taux maximal est identique ou inférieur au taux maximal associé à la classification de la personne sur appel, le taux que recevra cette dernière demeure le même;
 - (d) si la personne salariée remplacée occupe un poste d'une catégorie pour laquelle il y a une échelle de rémunération dont le taux maximal est supérieur au taux maximal associé à la classification de la personne sur appel, celle-ci :
 - (i) est rémunérée au taux minimal associé à la catégorie du poste occupé par la personne salariée remplacée, si ce taux minimal est de plus de 4 % supérieur au taux de rémunération de la personne salariée sur appel,
 - (ii) est rémunérée à un taux de 4 % supérieur à son taux de rémunération, si le taux de rémunération associé au remplacement n'excède pas le taux de rémunération maximal associé à la catégorie du poste de la personne salariée remplacée,
 - (iii) est rémunérée au taux maximal associé à la catégorie du poste de la personne salariée remplacée si, par application du sous-alinéa (ii) ci-dessus, le taux de rémunération associé au remplacement excède ce taux maximal.
- 17.02 (1) Conformément au régime de rémunération de l'employeur, les personnes salariées permanentes et saisonnières sont payées à la quinzaine, soit tous les deux mercredis.
- (2) Les personnes sur appel sont payées à la quinzaine, tous les deux mercredis, selon un régime de paie à terme échu, pour toutes les heures travaillées depuis le jour de paie précédent, inclusivement.
- (3) Nonobstant le sous-paragraphe (1) ci-dessus, les personnes salariées saisonnières qui occupent un poste de supervision ou de réception dans un centre d'information touristique, de guide touristique, de personnel d'entretien de parc, ou de guide ou de supervision au Centre d'interprétation de la Béringie du Yukon sont payées à la quinzaine, selon un régime de paie à terme échu, pour toutes les heures travaillées depuis le jour de paie précédent, inclusivement.
- 17.03 (1) Les personnes salariées qui ont droit à la rémunération d'heures supplémentaires, à une indemnité ou à une rémunération d'intérim, en plus de leur rémunération habituelle, la reçoivent dans les quatre (4) jours suivants.

- (2) Sous réserve d'un appel par l'employeur, toute décision écrite rendue pendant la procédure de règlement des griefs qui rétablit la rémunération d'une personne salariée doit être mise en œuvre dans les six périodes de paie suivant cette décision.
- (3) L'employeur doit fournir un relevé des heures travaillées à la personne salariée sur appel qui en fait la demande par écrit à la Commission de la fonction publique.

17.04 **Promotion**

Sous réserve du paragraphe 17.06 ci-dessous, la personne salariée nommée à un poste dont le taux maximal de rémunération excède le taux maximal associé à son ancien poste touche :

- (1) le taux minimal de la nouvelle échelle de rémunération, si ce taux minimal excède de 8 % son salaire actuel;
- (2) 8 %, si son taux de rémunération à ce nouveau poste n'excède pas le taux maximal de l'échelle applicable au poste auquel elle est nommée;
- (3) le taux maximal de l'échelle, lorsque l'application du sous-paragraphe (2) ci-dessus fait en sorte que la rémunération excède le taux maximal de l'échelle associée au nouveau poste.

17.05 **Mutation**

- (1) La personne salariée nommée à un poste dont le taux maximal de rémunération est le même que le taux maximal associé à son ancien poste conserve son même taux de rémunération.
- (2) Lorsqu'une personne salariée accepte un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui de son poste précédent, son taux de rémunération au nouveau poste doit être équivalent à celui de son poste précédent; lorsque le taux de rémunération de la personne salariée à son poste précédent excède le taux maximal du nouveau poste, la personne doit être rémunérée au taux maximal de l'échelle associée à son nouveau poste.

17.06 (1) Nonobstant les paragraphes 17.04 et 17.05, lorsqu'une personne salariée est nommée à un poste dont les caractéristiques professionnelles diffèrent considérablement de celles de son poste précédent, et que l'application des dispositions des paragraphes 17.04 ou 17.05 ferait en sorte qu'elle reçoive une rémunération de beaucoup supérieure à celle que recevrait normalement une personne aux compétences semblables, la personne salariée est rémunérée, à la discrétion de la Commission de la fonction publique :

- (a) au taux de rémunération de l'échelle associée au poste auquel la personne est nommée n'excédant pas le taux de rémunération actuel de la personne;
 - (b) au taux applicable aux personnes nommées dans un contexte de sous-classement, tel que prévu par l'employeur.
- (2) En ce qui concerne les personnes salariées nommées conformément à la Politique sur le sous-classement, le taux de rémunération applicable aux sous-classements s'applique pour un maximum de trois (3) ans.

- (3) Le taux de rémunération d'une personne nommée à un poste dans un contexte de sous-classement ne peut être inférieur à quatre-vingts pour cent (80 %) du taux minimal établi pour la catégorie du poste.

17.07 **Reclassification**

- (1) Lorsque, en raison d'un changement de tâches, le poste d'une personne salariée est reclassifié dans une catégorie dont la rémunération maximale est supérieure, la personne salariée a droit :
- (a) au taux minimal de la nouvelle échelle de rémunération, si ce taux minimal excède de plus de 8 % son salaire actuel;
 - (b) à 8 %, si son taux de rémunération à ce poste reclassifié n'excède pas le taux maximal de l'échelle applicable à la nouvelle catégorie du poste;
 - (c) au taux maximal de l'échelle si, par application de l'alinéa b) ci-dessus, la reclassification faisait excéder ce taux maximal.
- (2) Lorsque le poste d'une personne salariée est reclassifié dans une catégorie dont la rémunération maximale est la même qu'avant la reclassification, la rémunération de la personne salariée demeure inchangée.
- (3) Nonobstant le paragraphe 17.01, lorsque le poste d'une personne salariée est reclassifié dans une catégorie dont la rémunération maximale est inférieure à la rémunération maximale associée au poste avant sa reclassification :
- (a) L'échelle de rémunération applicable au poste de la personne salariée demeure la même.
 - (b) Lorsque le poste d'une personne salariée est reclassifié dans une catégorie inférieure dont la rémunération maximale est également inférieure, la personne salariée bénéficie d'une protection salariale. Le cas échéant, la personne salariée continue de recevoir les augmentations salariales négociées et de bénéficier des changements d'échelon dont elle aurait profité à son poste, n'eût été la reclassification.
 - (c) L'alinéa b) ci-dessus s'applique à toute personne salariée occupant un poste reclassifié à la baisse et dont la rémunération a été maintenue au taux maximal associé à son poste avant sa reclassification. Néanmoins, les personnes salariées concernées n'ont droit qu'aux augmentations négociées et aux changements d'échelon prenant effet le 1^{er} avril 1991 ou après.

17.08 **Supplément lié au marché**

- (1) Lorsqu'un supplément lié au marché est ajouté au taux de rémunération de base d'un groupe professionnel ou à des niveaux précis d'un groupe professionnel, la rémunération de chaque personne salariée occupant un poste de ce groupe ou de ce niveau est rajustée en fonction de la pleine valeur du supplément lié au marché.
- (2) Nonobstant le sous-paragraphe 17.08(1) ci-dessus, lorsqu'une personne salariée est embauchée à un taux de rémunération supérieur au taux minimal en raison des pressions associées au marché du travail, et qu'un supplément lié au marché est offert par la suite, la personne salariée ne recevra pas ledit supplément, pourvu qu'elle ait été avisée par écrit au moment de son embauche.

- (3) Lorsque le supplément lié au marché est bonifié, cette bonification est ajoutée au taux de rémunération de chaque personne salariée, conformément aux principes énoncés aux sous-paragraphes (1) et (2) ci-dessus.
- (4) Lorsqu'un supplément lié au marché est réduit ou supprimé d'un commun accord des parties, la rémunération de chaque personne salariée recevant le supplément est réduite en conséquence.

17.09 **Rémunération d'une ou d'un titulaire intérimaire**

- (1) Lorsqu'une personne salariée est tenue de remplir les fonctions d'un poste dont la rémunération maximale est plus élevée que celle associée à son poste habituel, cette personne a droit :
 - (a) à la rémunération minimale associée au poste dont elle assure l'intérim si cette rémunération minimale excède de plus de 5 % sa rémunération actuelle;
 - (b) à 5 %, si son taux de rémunération au poste dont elle assure l'intérim n'excède pas le taux maximal de l'échelle applicable à ce poste;
 - (c) au taux maximal de l'échelle du poste dont elle assure l'intérim, si l'application de l'alinéa b) ci-dessus faisait excéder le maximum de l'échelle pour ce poste.

La personne salariée reçoit une rémunération d'intérim lorsqu'elle doit remplir les fonctions d'un même poste pendant trois (3) jours cumulés et pour chaque journée supplémentaire au cours du même exercice.

- (2) Il est permis de refuser de remplir les fonctions d'un autre poste, conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus, pourvu que :
 - (a) l'employeur estime qu'une autre personne salariée est apte à assurer l'intérim;
 - (b) l'autre personne désignée à l'alinéa a) soit disponible et disposée à remplir les fonctions du poste pendant l'intérim.
- (3) La personne salariée qui occupe par intérim un poste de niveau supérieur aux termes du sous-paragraphe (1) ci-dessus pour une période continue de moins de quatorze (14) jours n'aura pas d'évaluation de rendement à ce poste, comme le prévoient les alinéas 17.11(1)(a), 17.11(2)(a), ou les sous-paragraphes 53.05(1) ou (2).

Affectations intérimaires à long terme

- (4) La personne salariée qui occupe un poste par intérim pendant plus d'un (1) an a droit aux augmentations au rendement applicables à ce poste, pourvu que l'augmentation n'excède pas le maximum associé au poste. Lorsqu'elle reprend son poste d'attache, la personne salariée retrouve la rémunération de ce poste au moment du début de l'affectation intérimaire, ajustée au titre de tout rajustement économique ou de toute augmentation au rendement reçue pendant l'affectation intérimaire, jusqu'à concurrence du taux maximal de l'échelle de rémunération du poste d'attache.

- (5) La personne salariée occupant un poste par intérim qui est par la suite nommée à ce poste pour une période indéterminée se voit créditer le temps travaillé à l'affectation intérimaire aux fins du calcul de la prochaine augmentation au rendement.

17.10 **Une fois la période d'essai terminée**

Les personnes salariées des groupes professionnels Commis aux écritures et règlements (niveaux 1 à 5 inclusivement), Soutien et services institutionnels (niveaux 1 à 5 inclusivement) et Services de l'exploitation et Manœuvres (niveau 1) voient leur rémunération augmentée de 4 % au terme de leur période d'essai (sauf si cette bonification entraîne le dépassement de l'échelle de rémunération).

Sont exclues de cet article les personnes salariées à taux horaire.

17.11 **Évaluation du rendement des personnes salariées**

(Note : Se reporter aux paragraphes 53.05, 53.06, 54.06 et 54.07 pour les dispositions applicables aux personnes auxiliaires.)

- (1) (a) (i) La personne salariée voit son évaluation du rendement effectuée aux moments suivants :
- 1) une fois avant la fin de sa période d'essai;
 - 2) à l'anniversaire de sa date d'embauche ou à l'approche de celle-ci.
- (ii) L'évaluation du rendement mentionnée à la disposition a)(i)(2) est réalisée par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat de la personne salariée. Cependant, si la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat en question n'a pas supervisé le travail de la personne salariée pendant au minimum les six (6) mois qui précèdent l'évaluation, l'employeur déploie des efforts raisonnables pour que la précédente supérieure immédiate ou le précédent supérieur immédiat, si elle ou il est toujours au service du gouvernement du Yukon, réalise l'évaluation pour la période où la personne salariée était sous sa supervision.
- (iii) Pendant la période d'essai de la personne salariée, la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat l'informe de façon informelle des normes de rendement et de conduite. Si elle ou il considère le rendement ou la conduite de la personne salariée en période d'essai comme étant insatisfaisant, elle ou il l'informe des lacunes relevées, des normes de rendement et de conduite à respecter, et des améliorations à apporter.
- (b) (i) La personne salariée dont le rendement et la conduite sont satisfaisants bénéficie d'une augmentation de salaire de quatre pour cent (4 %) à la date anniversaire de son embauche.
- (ii) Lorsque l'augmentation mentionnée au sous-alinéa (i) ci-dessus n'est pas accordée, l'employeur en avise la personne salariée en personne ou par courrier recommandé au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date anniversaire de son embauche.

- (iii) L'avis indique à la personne salariée les éléments dans son rendement ou sa conduite jugés insatisfaisants par l'employeur et pourquoi, les normes de rendement et de conduite à atteindre, et les améliorations à apporter.
- (iv) L'avis informe en outre la personne salariée de la tenue d'une rencontre avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat dans les trois (3) mois suivant la date anniversaire de son embauche, où seront revues les normes de rendement et de conduite, à moins que la supérieure ou le supérieur soit absent à ce moment (en congé autorisé).
- (c) Si, par application de l'alinéa b) ci-dessus, l'augmentation au rendement faisait excéder le taux maximal associé au poste, la personne se voit offrir ce taux maximal.
- (d) Nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, une personne salariée n'est pas admissible à l'augmentation au rendement :
 - (i) si elle a atteint le taux maximal de son échelle de rémunération;
 - (ii) si elle fait partie d'une catégorie dans laquelle il n'y a qu'un taux de rémunération.
- (e) Lorsqu'une augmentation au rendement prévue au paragraphe 17.11 est refusée, elle peut être accordée par la suite au premier jour d'un des six (6) mois suivant la date de refus.
- (f) Lorsque, par suite d'une évaluation officielle du rendement d'une personne salariée, un document écrit est versé au dossier de la personne, celle-ci doit avoir l'occasion de signer le formulaire ou le document d'évaluation afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu et que des explications lui ont été données. La personne salariée peut obtenir, à sa demande, une copie de l'évaluation de son rendement.
- (g) L'employeur prévoit, sur le document d'évaluation du rendement, un espace où la personne salariée peut commenter son évaluation.
- (2) Lorsque la personne salariée permanente fait partie du groupe Éducation, sous-groupe Consultant ou sous-groupe Instructeur/conseiller aux fins d'évaluation du rendement, les dispositions suivantes s'appliquent :
 - (a) (i) La personne salariée voit son évaluation du rendement effectuée aux moments suivants :
 - 1) une fois avant la fin de sa période d'essai; à l'anniversaire de sa date d'embauche ou à l'approche de celle-ci.
 - (ii) L'évaluation du rendement susmentionnée à la disposition a)(i)(2) est réalisée par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat de la personne salariée. Cependant, si la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat en question n'a pas supervisé le travail de la personne salariée pendant au minimum les six (6) mois qui précèdent l'évaluation, l'employeur déploie des efforts raisonnables pour que la précédente supérieure immédiate ou le précédent supérieur immédiat, si elle ou il est toujours au service du gouvernement du Yukon, réalise l'évaluation pour la période où la personne salariée était sous sa supervision.

- (iii) Pendant la période d'essai de la personne salariée, la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat l'informe de façon informelle des normes de rendement et de conduite. Si elle ou il considère le rendement ou la conduite de la personne salariée en période d'essai comme étant insatisfaisant, elle ou il l'informe des lacunes relevées, des normes de rendement et de conduite à respecter, et des améliorations à apporter.
- (b) Sous réserve de l'alinéa c) ci-après, la rémunération d'une personne salariée peut, à la date anniversaire de son embauche, augmenter d'un échelon dans l'échelle applicable au sous-groupe dont fait partie son poste, si la personne n'est pas déjà au taux maximal de l'échelle de rémunération de son poste.
- (c) (i) La personne salariée peut profiter d'une augmentation au rendement si sa conduite et son rendement sont satisfaisants.
- (ii) Lorsque l'augmentation mentionnée au sous-alinéa (i) ci-dessus n'est pas accordée, l'employeur en avise la personne salariée en personne ou par courrier recommandé au moins quinze (15) jours ouvrables avant la date anniversaire de son embauche.
- (iii) L'avis indique à la personne salariée les éléments dans son rendement ou sa conduite jugés insatisfaisants par l'employeur et pourquoi, les normes de rendement et de conduite à atteindre, et les améliorations à apporter. L'avis informe en outre la personne salariée de la tenue d'une rencontre avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat dans les trois (3) mois suivant la date anniversaire de son embauche, où seront revues les normes de rendement et de conduite, à moins que la supérieure ou le supérieur soit absent à ce moment (en congé autorisé).
- (d) Lorsqu'une augmentation au rendement prévue au paragraphe 17.11 est refusée, elle peut être accordée par la suite au premier jour d'un des six (6) mois suivant la date de refus.
- (e) Lorsque, par suite d'une évaluation officielle du rendement d'une personne salariée, un document écrit est versé au dossier de la personne, celle-ci doit avoir l'occasion de signer le formulaire ou le document d'évaluation afin d'indiquer qu'elle en a lu le contenu et que des explications lui ont été données. La personne salariée peut obtenir, à sa demande, une copie de l'évaluation de son rendement.

17.12 **Application de la date anniversaire**

- (1) La date anniversaire d'une personne salariée qui entre au service de l'employeur, qui est promue ou dont le poste est reclassifié, ce qui entraîne une augmentation de rémunération, est la suivante :
 - (a) le premier jour du mois, si l'événement s'est produit avant le 16^e jour du mois;
 - (b) le premier jour du mois suivant, si l'événement s'est produit le 16^e jour du mois ou après.

- (2) Cette date ne change pas pour une personne salariée :
 - (a) dont la nomination ou la reclassification du poste n'entraîne pas d'augmentation de rémunération;
 - (b) qui accepte un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui de son ancien poste.
- (3) La date anniversaire d'une personne salariée qui a été en congé non payé pendant plus de trois (3) mois consécutifs est déplacée à une date à laquelle la personne a cumulé un total de douze (12) mois de service rémunéré depuis le dernier anniversaire.

17.13 En cas de reclassification ou de redéfinition rétroactive d'une catégorie, seules les personnes salariées faisant partie de l'effectif à la date de prise d'effet du changement sont admissibles aux avantages rétroactifs qui pourraient leur être offerts.

17.14 **Nouveaux groupes professionnels et niveaux**

- (1) Sous réserve du sous-paragraphe (2), pour toute la durée de la présente convention, l'employeur a le droit d'instaurer et d'introduire de nouveaux groupes professionnels et niveaux, ou de réviser les groupes professionnels et niveaux existants, de modifier et revoir la nature et le niveau des tâches inhérentes à un groupe professionnel ou à un niveau, et d'établir les taux de rémunération applicables.
- (2) L'Alliance doit être immédiatement avisée lorsque l'employeur apporte l'un ou l'autre des changements décrits au sous-paragraphe (1) précédent. Si elle se trouve en désaccord par rapport aux taux de rémunération des catégories touchées, l'Alliance en informe l'employeur dans les trente (30) jours suivant la date de réception de l'avis transmis par l'employeur.

Si les parties ne parviennent pas à s'entendre, la question peut être renvoyée devant un arbitre, comme le prévoit la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon.

- (3) Lorsqu'une augmentation au rendement et tout autre événement, comme une reclassification, une promotion ou une révision de salaire, prennent effet le même jour, l'augmentation au rendement est traitée d'abord, et suivie des autres rajustements.

17.15 **Augmentation économique pour les personnes salariées transférées**

L'employeur et le syndicat conviennent d'accorder, en remplacement des augmentations économiques qui s'appliquent à l'unité de négociation, un pourcentage de salaire équivalent sous forme de montant forfaitaire aux personnes salariées dont la rémunération, au moment de la nomination, était gelée au-dessus du taux maximal de l'échelle de rémunération de leur classification, par suite d'une offre d'emploi faite par le gouvernement du Yukon en raison d'un transfert de responsabilités du gouvernement fédéral.

ARTICLE 18 : PRIMES

18.01 **Indemnité de rappel au travail**

- (1) À compter du 1^{er} août 2019,
- (a) pour une personne salariée à temps plein, permanente ou saisonnière, qui a terminé son travail de la journée et quitté son lieu de travail;
 - (b) pour une personne salariée à temps plein, permanente ou saisonnière, un jour férié ou de repos;
 - (c) pour une personne salariée à temps plein, permanente ou saisonnière, après ses heures de travail normales, un jour de congé;
 - (d) pour une personne salariée sur appel, qui a quitté le lieu de travail après ses heures de travail normales journalières;

si une personne salariée à temps plein, permanente ou saisonnière, est rappelée au travail et y revient dans les 24 heures suivant la fin de ses dernières heures de travail normales, ou si une personne salariée sur appel revient au travail un même jour, la personne a droit, chaque occasion, au plus élevé des montants suivants :

- (i) la rémunération des heures travaillées au taux applicable pour les heures supplémentaires, en plus de la rémunération de deux (2) heures au taux normal;
 - (ii) la rémunération de quatre (4) heures au taux normal.
- (2) Nonobstant le sous-paragraphe (1) ci-dessus, lorsque la personne salariée est rappelée, mais peut effectuer le travail par téléphone, sans retourner sur le lieu de travail, elle est rémunérée au taux applicable aux heures supplémentaires arrondi aux 15 minutes près.
- (3) Lorsqu'une personne salariée est rappelée au travail en dehors de ses heures de travail normales aux termes du sous-paragraphe 18.01(1), elle a droit au remboursement des dépenses raisonnables engagées pour son transport, selon les modalités suivantes :
- (a) si elle doit utiliser un service de transport public ou commercial, le coût du service de transport public ou commercial aller-retour, sur présentation d'un reçu attestant le paiement;
 - (b) si elle se déplace avec sa propre voiture, pourvu que l'employeur l'y autorise, une indemnité de kilométrage au taux normalement payé par l'employeur, conformément à la Politique sur les déplacements.

Le temps que consacre une personne salariée à ses déplacements pour se rendre à sa zone d'affectation et rentrer chez elle ne constitue pas du temps travaillé, sauf si la personne est appelée à se rendre ailleurs que dans sa zone d'affectation.

- (4) En cas de situation d'urgence, la personne salariée des Services médicaux d'urgence travaillant par quarts qui travaille cinq (5) heures ou plus dans la période de huit (8) heures précédant immédiatement son quart normal n'est pas tenue de rentrer au travail pendant les quatre (4) premières ou les quatre (4) dernières heures

de son prochain quart normal, et ne subit ce faisant aucune perte de rémunération. Cette disposition ne s'applique qu'aux quarts normaux prévus.

18.02 **Indemnité de rentrée au travail**

- (1) (a) La personne salariée permanente ou saisonnière qui rentre au travail pour ses heures de travail normales et pour laquelle il n'y a pas de travail ou pas suffisamment de travail a droit à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux de base.
- (b) La personne salariée permanente ou saisonnière qui est rappelée au travail un jour de repos ou un jour férié et pour laquelle il n'y a pas de travail ou pas suffisamment de travail a droit à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires qui s'applique.
- (2) (a) La personne salariée sur appel qui rentre au travail à la demande de l'employeur est rémunérée pour toutes les heures travaillées et a droit à la rémunération minimale suivante :
 - (i) si la personne est informée par l'employeur que son jour de travail prévu durera quatre (4) heures ou plus, une rémunération d'un minimum de quatre (4) heures au taux normal applicable;
 - (ii) si la personne est informée par l'employeur que son jour de travail prévu durera moins de quatre (4) heures, une rémunération d'un minimum de deux (2) heures au taux normal applicable.
- (b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, le personnel infirmier en soins à domicile, le personnel de soutien à domicile et de soutien à l'autonomie, et le personnel de soutien aux familles sur appel qui rentre au travail à la demande de l'employeur est rémunéré pour toutes les heures travaillées, et a droit au minimum à la rémunération de deux (2) heures au taux normal applicable.
- (c) Nonobstant l'alinéa a) ou b) ci-dessus, la personne salariée sur appel qui rentre au travail en urgence à la demande de l'employeur est rémunérée pour toutes les heures travaillées et a droit au minimum à la rémunération de quatre (4) heures au taux normal applicable.

18.03 **Indemnité de disponibilité**

Sauf pour ce qui est prévu au sous-paragraphe 18.03(8), les dispositions suivantes s'appliquent uniquement aux personnes salariées permanentes et saisonnières :

- (1) La personne salariée à qui l'employeur demande de rester disponible pendant ses heures hors travail a droit à une indemnité de disponibilité correspondant à deux (2) heures de rémunération à son taux horaire normal pour chaque période entière ou partielle de huit (8) heures consécutives durant laquelle elle est en disponibilité.
(2)
- (2) La personne salariée désignée dans une lettre ou dans une liste pour effectuer des fonctions de disponibilité doit pouvoir être jointe au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et doit pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible si elle est appelée à le faire. Lorsqu'il désigne des personnes pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce d'assurer la répartition équitable des fonctions de disponibilité.

- (3) La personne salariée qui est incapable de se présenter au travail lorsqu'elle est tenue de le faire ne reçoit pas d'indemnité de disponibilité.
- (4) La personne salariée en disponibilité qui est tenue de rentrer au travail a droit, en plus de l'indemnité de disponibilité, au plus élevé des deux (2) montants suivants :
 - (a) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées;
 - (b) la rémunération de quatre (4) heures au taux normal – ce minimum ne s'applique qu'une seule fois durant la période de disponibilité;
 - (c) Lorsqu'une personne salariée est tenue de rentrer au travail à plus d'une (1) occasion pendant une même période de disponibilité de huit (8) heures consécutives, et qu'elle a déjà utilisé l'option énoncée à l'alinéa (4)b) ci-dessus, ses heures sont rémunérées au plus élevé des taux suivants :
 - (i) la rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures effectuées;
 - (ii) un minimum d'une (1) heure de rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable.
- (5) Nonobstant le sous-paragraphe (1) ci-dessus, lorsque la personne salariée est rappelée, mais peut effectuer le travail par téléphone, sans retourner sur le lieu de travail, elle est rémunérée au taux applicable aux heures supplémentaires arrondi aux 15 minutes près.
- (6) Le personnel de supervision adjoint de relève et la cuisinière ou le cuisinier d'une résidence étudiante touchent une indemnité compensatrice de quatorze dollars (14 \$) pour chaque période complète ou partielle de huit (8) heures consécutives pendant laquelle ils sont tenus de rester à la résidence pendant leurs heures hors travail.
- (7) Le personnel infirmier en soins critiques, le personnel paramédical en soins critiques et le personnel de supervision principal des opérations des SMU de Whitehorse de Medevac en escale hors du territoire du Yukon sont réputés être en disponibilité et sont payés conformément aux dispositions du sous-paragraphe 18.03(1).
- (8)
 - (a) Le personnel infirmier en santé communautaire ou en soins primaires sur appel a droit à l'indemnité de disponibilité lors du remplacement d'une personne salariée permanente qui serait normalement tenue d'offrir des services de soins infirmiers vingt-quatre (24) heures sur vingt-quatre (24) dans les localités à l'extérieur de Whitehorse.
 - (b) Le personnel paramédical en soins primaires responsable de la supervision (postes de Whitehorse), le personnel paramédical et infirmier en soins critiques et la ou le chef d'équipe de Medevac qui a reçu un préavis de trois (3) jours et qui accepte d'être en disponibilité pour un quart de travail a droit à l'indemnité de disponibilité.

- (c) Le personnel paramédical en soins primaires responsable de la supervision (postes de Whitehorse), le personnel paramédical et infirmier en soins critiques et la ou le chef d'équipe de Medevac désigné au moyen d'une lettre ou d'une liste et affecté à un quart de travail conformément à l'alinéa b) doit être joignable pendant sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible si on le lui demande.
- (9) L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour autoriser une infirmière ou un infirmier en soins primaires, ou une infirmière ou un infirmier en chef de soins primaires à demeurer en disponibilité pour agir comme soigneur en cas d'important événement communautaire ou de circonstances exceptionnelles, comme le prévoit le Plan de continuité des opérations de soins infirmiers communautaires. Les personnes salariées sont désignées conformément aux dispositions du sous-paragraphe 18.03(2); toutes les autres dispositions de l'article s'appliquent.

18.04 **Prime de poste**

- (1) À compter du 1^{er} janvier 2020, la personne salariée qui travaille par quarts touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre seize (16) heures et huit (8) heures.
- (2) À compter du 1^{er} janvier 2020, puisque l'employeur a l'obligation d'offrir au grand public des services de bibliothèque selon un horaire préétabli, la personne salariée qui occupe un poste d'assistant de bibliothèque et dont le quart commence après midi (12 h) et se termine après dix-huit (18) heures a droit à une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées, comme il est indiqué précédemment.
- (3) À compter du 1^{er} janvier 2020, les agentes et agents au traitement des permis et à la conformité et les greffières et greffiers ont droit à une prime de poste pour les heures travaillées après seize (16) heures lorsqu'ils effectuent des inspections de nuit, travaillent à l'extérieur ou participent à un tribunal itinérant.

18.05 **Prime de fin de semaine**

À compter du 1^{er} janvier 2020, la personne salariée qui travaille un samedi ou un dimanche dans le cadre d'un quart normal a droit à deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour les heures de travail normales effectuées les samedis et dimanches, en plus de son taux de rémunération normal. La personne salariée auxiliaire qui remplace une personne salariée permanente pour toute une rotation de quarts a droit à la prime de fin de semaine si elle travaille un samedi ou un dimanche.

18.06 **Indemnité de supervision pour le personnel infirmier auxiliaire autorisé**

L'infirmière ou l'infirmier auxiliaire autorisé reçoit, en plus de sa rémunération normale, de la rémunération de ses heures supplémentaires et de ses primes de poste, une indemnité de supervision de huit pour cent (8 %) de son taux normal pour les quarts de nuit, et de dix pour cent (10 %) pour les quarts de soir et les quarts de fin de semaine (samedi et dimanche).

18.07 **L'indemnité différentielle d'un dollar (1 \$) d'une agente ou d'un agent de conservation :**

- (1) est accordée pour toutes les heures normales travaillées un samedi ou un dimanche par une agente ou un agent de conservation ou une ou un gestionnaire des Opérations sur le terrain permanent ou saisonnier, dans le cadre d'une semaine de travail normale de cinq (5) jours;
- (2) est accordée pour toutes les heures de travail normales se déroulant hors des heures de travail journalières normales (de 8 h 30 à 17 h).
- (3) Lorsque les heures de travail normales de l'agente ou agent de conservation ou de la ou du gestionnaire, Opérations sur le terrain dépassent de deux (2) heures les heures de travail journalières normales (de 8 h 30 à 17 h), l'indemnité différentielle de l'agent de conservation s'applique toutes les heures du quart (7,5 heures);
- (4) L'indemnité différentielle de l'agent de conservation ne s'applique pas aux heures supplémentaires travaillées.
- (5) Le paragraphe 18.05 ne s'applique pas aux agentes et agents de conservation ni aux gestionnaires, Opérations sur le terrain.

18.08 **Indemnité de certificats de secourisme avancé et de manutention de marchandises dangereuses**

Les personnes salariées désignées par l'employeur et détenant un certificat de secourisme avancé ou un certificat de manutention de marchandises dangereuses, sans que le certificat soit une exigence du poste, ont droit à une indemnité de vingt-cinq cents (0,25 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées à titre de personne désignée.

18.09 **Temps de déplacement**

- (1) Lorsqu'une personne salariée doit, notamment à la demande de l'employeur, se déplacer hors de sa zone d'affectation ou y revenir pour pouvoir remplir les fonctions de son poste;
- (2) et que son mode de déplacement est déterminé ou approuvé par l'employeur, elle a droit à une rémunération pour son temps de déplacement, selon les modalités suivantes :
 - (a) un jour de travail normal pendant lequel elle se déplace, mais ne travaille pas, elle touche sa paie quotidienne normale;
 - (b) un jour de travail normal pendant lequel elle se déplace et travaille, la personne salariée a droit à :
 - (i) sa paie quotidienne normale, si le temps de déplacement et les heures de travail n'excèdent pas les heures de travail journalières attribuées à sa catégorie d'emploi (c'est-à-dire 7,5 ou 8 heures, selon le poste), même si ces heures ne sont pas les mêmes que ses heures de travail normales.
 - (ii) Si le total du temps de déplacement et des heures de travail excède les heures de travail journalières attribuées à sa catégorie d'emploi, la personne salariée est rémunérée au taux applicable aux heures supplémentaires pour le temps de déplacement excédant ses heures de travail journalières normales, la rémunération maximale ne

pouvant excéder le total des heures de travail journalières normales attribuées à sa catégorie d'emploi.

- (iii) Un jour où elle a droit à la rémunération d'heures supplémentaires aux termes du paragraphe 16.04 et des sous-paragraphe 16.08(2) ou 44.05(1), ou un jour férié payé, la personne salariée est rémunérée au taux des heures supplémentaires applicable pour tout le temps de déplacement, jusqu'à concurrence des heures de travail journalières normales attribuées à sa catégorie d'emploi.
- (c)
 - (i) Le temps de déplacement est rémunéré en espèces ou, si la personne salariée en fait la demande et avec l'approbation de l'employeur, par un congé payé.
 - (ii) Le paiement en espèces est calculé au taux de rémunération horaire de la personne salariée au moment du déplacement.
 - (iii) L'employeur accorde un congé compensatoire, sous réserve des besoins opérationnels, à un moment convenu d'un commun accord entre la personne salariée et l'employeur.
 - (iv) La durée d'un tel congé est égale au temps de déplacement multiplié par le taux de rémunération approprié, jusqu'à concurrence du maximum prescrit, mais en ce qui concerne toute période de vingt-quatre (24) heures pendant laquelle la personne salariée permanente est en déplacement ou en attente de poursuivre son déplacement dans un terminal, la durée du congé ne peut excéder le nombre d'heures de travail normalement prévues.
 - (v) Les congés compensatoires acquis au cours d'une année civile, mais non pris avant le 1^{er} mars suivant, sont payés en espèces au plus tard le jour de paie précédant immédiatement la fin mars, au taux des heures supplémentaires applicable, selon le taux de rémunération horaire normal de la personne salariée permanente au moment du paiement.
 - (d) Une « période de vingt-quatre heures », pour l'application du sous-alinéa c)(iv) ci-dessus, s'entend de la période de vingt-quatre heures commençant à minuit une (0 h 01) une journée où la personne salariée entreprend un déplacement, aux termes de l'alinéa e) qui suit.
 - (e) La personne salariée est réputée être en déplacement une (1) heure avant l'heure de départ prévue et annoncée de son avion, si elle voyage par avion, ou à partir du moment où elle quitte son lieu de résidence ou d'hébergement à l'extérieur du Yukon, si elle se déplace autrement que par avion.
 - (f)
 - (i) Toutes les heures travaillées ailleurs que dans la zone d'affectation de la personne salariée sont rémunérées conformément aux dispositions de l'article 15 de la présente convention collective.
 - (ii) Toutes les heures supplémentaires travaillées sont rémunérées conformément aux dispositions de l'article 16 de la présente convention collective.

18.10 **Prime – Centres de santé communautaire**

- (1) L'infirmière ou infirmier en soins primaires (ou infirmière ou infirmier en chef en soins primaires) qui travaille dans un centre de santé communautaire où il n'y a qu'une infirmière ou un infirmier a droit à une prime de quatre dollars (4 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées.
- (2) Lorsque l'infirmière ou infirmier en soins primaires, ou l'infirmière ou infirmier en chef en soins primaires devient l'unique infirmière ou infirmier, ou infirmière ou infirmier en chef en soins primaires présent pour la journée ou une portion de celle-ci afin de fournir des services dans un centre de santé qui emploie normalement deux infirmières ou infirmiers en soins primaires ou plus, cette infirmière ou cet infirmier a droit à une prime de quatre dollars (4 \$) l'heure pour toutes les heures travaillées à titre de seule infirmière ou seul infirmier en soins primaires.

18.11 **Aide au transport quotidien (Poste de pesage de Cassiar Junction)**

Si l'employeur rouvre le poste de pesage de Cassiar Junction, les dispositions suivantes s'appliquent :

L'employeur convient d'accorder aux personnes salariées travaillant au poste de pesage de Cassiar Junction un taux fixe de cinq dollars (5 \$) par quart de travail pour couvrir les déplacements en provenance et à destination de Watson Lake.

18.12 **Heures travaillées lors de situations d'urgence**

En cas de situation d'urgence, l'infirmière ou infirmier, ou infirmière ou infirmier en chef en soins primaires qui travaille cinq (5) heures ou plus dans la période de huit (8) heures précédant immédiatement son quart normal n'est pas tenu de rentrer au travail pendant les quatre (4) premières ou les quatre (4) dernières heures de son prochain quart normal, et ne subit ce faisant aucune perte de rémunération. Cette disposition ne s'applique qu'aux quarts normaux prévus.

ARTICLE 19 : INDEMNITÉ DE DÉPART

(Note : Se reporter aux paragraphes 53.08 et 54.14 pour les dispositions applicables aux personnes auxiliaires.)

19.01 **Mise en disponibilité**

La personne salariée permanente qui a une (1) année ou plus d'emploi continu et qui est mise en disponibilité a droit à une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité.

- 19.02 Lorsqu'une personne salariée permanente est mise en disponibilité une première fois, le montant de l'indemnité correspond à deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu, et à une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

- 19.03 À partir de la deuxième mise en disponibilité, l'indemnité de départ est d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, moins toute période pour laquelle la personne salariée a déjà bénéficié d'une indemnité de départ, jusqu'à concurrence de vingt-neuf (29) semaines de rémunération.

19.04 En aucun cas le montant total de l'indemnité de départ ne doit dépasser trente (30) semaines de rémunération, sans égard au nombre de mises en disponibilité.

19.05 **Démission**

Sous réserve du paragraphe 19.06, la personne salariée permanente qui compte cinq (5) années ou plus d'emploi continu a droit, au moment de sa démission de la fonction publique, à une indemnité de départ équivalant au montant qui s'obtient en multipliant la moitié (½) de son taux de rémunération hebdomadaire au moment de sa démission par le nombre d'années complètes d'emploi continu, moins toute période pour laquelle elle a reçu de l'employeur une indemnité de départ, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.

19.06 **Départ à la retraite**

À la cessation de son emploi, sauf en cas de congédiement justifié, la personne salariée permanente qui a droit à une pension immédiate ou à une allocation annuelle immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* reçoit une indemnité de départ égale au produit obtenu en multipliant son taux de rémunération hebdomadaire à la cessation de son emploi par le nombre d'années d'emploi continu, moins toute période pour laquelle elle a déjà bénéficié d'une indemnité de départ.

19.07 **Renvoi en cours de période d'essai**

En cas de renvoi en cours de période d'essai, la personne salariée permanente qui cumule plus d'une (1) année d'emploi continu et cesse d'être employée en raison de son renvoi en cours de période d'essai reçoit une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de vingt-neuf (29) semaines de rémunération.

19.08 Nonobstant les dispositions précédentes, la personne salariée à temps plein qui accepte un poste à temps partiel au cours des deux (2) années précédant sa date de départ à la retraite reçoit une indemnité de départ à la retraite complète (pour personne à temps plein) pour cette période.

19.09 Il est entendu que l'indemnité de départ est accordée en fonction du taux de rémunération de la personne salariée à son poste d'attache, sauf si la personne a occupé en continu un même poste par intérim pendant plus de cinq (5) ans, auquel cas l'indemnité est calculée en fonction du taux de rémunération de ce poste.

19.10 **Encaissement volontaire de l'indemnité de départ**

La personne salariée permanente qui compte au moins cinq (5) années d'emploi continu peut réclamer la totalité ou une portion de l'indemnité de départ accumulée avant sa démission ou son départ à la retraite, sous réserve des conditions suivantes :

- (1) Le paiement doit être demandé par tranches de cinq (5) ans (p. ex., cinq ans, dix ans).
- (2) L'encaissement volontaire peut être demandé chaque fois que la personne atteint une nouvelle tranche de cinq ans d'indemnité cumulée.
- (3) Les demandes d'encaissement doivent être faites avant le 30 septembre de chaque année.
- (4) Le paiement de l'indemnité sera fait le jour de la paie tombant immédiatement après novembre.

- (5) Une personne salariée admissible a droit à l'indemnité de départ équivalant au montant qui s'obtient en multipliant la moitié ($\frac{1}{2}$) de son taux de rémunération hebdomadaire par le nombre d'années complètes d'emploi continu à temps plein visées par l'encaissement, jusqu'à concurrence de vingt-huit (28) semaines.
- (6) Le nombre d'années visées par l'encaissement volontaire est soustrait du solde de l'indemnité de départ accumulée aux fins de l'article 19.
- (7) Les gains et le cumul de l'indemnité de départ futurs ne seront pas touchés par l'encaissement.

ARTICLE 20 : JOURS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 (1) Les jours suivants sont désignés jours fériés payés pour les personnes salariées :

- (a) Jour de l'An
- (b) Journée du patrimoine national
- (c) Vendredi saint
- (d) Lundi de Pâques
- (e) Fête de la Reine
- (f) Journée nationale des Autochtones
- (g) Fête du Canada
- (h) Jour de la découverte
- (i) Fête du Travail
- (j) Action de grâces
- (k) Jour du Souvenir
- (l) Jour de Noël
- (m) Lendemain de Noël

- (2) Tout autre jour que les jours fériés payés mentionnés au sous-paragraphe 20.01(1) ci-dessus proclamé comme jour férié national par le gouvernement fédéral ou comme jour férié territorial par l'Assemblée législative du Yukon peut être désigné jour férié payé.
- (3) Dans l'éventualité où le gouvernement fédéral change le nom d'un jour férié payé susmentionné au sous-paragraphe 20.01(1), l'ancien nom est réputé être remplacé par le nouveau nom du jour férié national dans la présente convention.

20.02 **Jour férié qui coïncide avec un jour de repos**

- (1) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu du paragraphe 20.01 coïncide avec le jour de repos d'une personne salariée à temps plein permanente ou saisonnière, le jour férié est déplacé à son premier jour de travail prévu suivant son jour de repos.
- (2) Lorsque deux (2) jours désignés comme jours fériés en vertu du paragraphe 20.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs d'une personne salariée, les jours fériés sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail prévus à son horaire qui suivent les jours de repos.
- (3) Lorsqu'un jour férié est reporté à un jour où la personne salariée est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

20.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié pour une personne salariée à temps plein permanente ou saisonnière est reporté à un autre jour en vertu des dispositions du paragraphe 20.02 :

- (1) le travail exécuté par la personne salariée le jour duquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour de repos;
- (2) le travail accompli par la personne salariée le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour férié.

20.04 **Admissibilité**

Le paragraphe 20.01 (octroi de jours fériés désignés) ne s'applique pas à la personne salariée permanente ou saisonnière en congé non payé à la fois le jour ouvrable qui précède immédiatement et le jour ouvrable suivant le jour férié payé, sauf lorsque la personne est en congé non payé aux termes de l'article 11 (Congé pour les affaires de l'Alliance) et que l'Alliance peut attester l'avoir payée pour la conduite de ses affaires, le jour ouvrable précédant immédiatement et le jour ouvrable suivant le jour férié.

20.05 Lorsqu'un jour désigné jour férié pour une personne salariée permanente ou saisonnière coïncide avec une période de congé payé, le jour férié n'est pas compté comme jour de congé.

20.06 À sa demande, et lorsque les nécessités du service le permettent, la personne salariée permanente ou saisonnière n'est pas tenue de travailler le 25 décembre et le 1^{er} janvier au cours des fêtes d'une même année.

20.07 **Service continu**

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, la personne salariée permanente travaillant dans un service continu qui ne ferme pas les jours fériés doit être rémunérée de la façon suivante :

- (1) lorsque le jour férié tombe un jour où elle ne travaille pas, elle reçoit sa rémunération habituelle pour le jour désigné comme jour férié;
- (2) lorsqu'elle travaille pendant un jour férié :
 - (a) elle reçoit sa rémunération habituelle pour le jour désigné comme jour férié,
 - (b) à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures de travail le jour férié et à taux double (2) par la suite.
 - (c) Les personnes salariées permanentes qui travaillent à Gadzoosdaa peuvent cumuler toutes les heures travaillées lors d'un jour férié payé au taux applicable aux heures supplémentaires à titre de congé compensatoire.
- (3) La personne salariée permanente à temps plein ou à temps partiel qui occupe un poste d'assistante ou assistant en thérapie ou de ludothérapeute aux soins prolongés et qui travaille un jour férié (aux termes du sous-paragraphe 2.01(15)) a la possibilité de prendre un congé non payé un autre jour, comme convenu avec sa supérieure ou son supérieur.

20.08 La personne salariée travaillant par quarts des services médicaux d'urgence a droit aux jours fériés désignés payés définis au sous-paragraphe 20.01(1) et à la rémunération applicable à ceux-ci, comme le prévoit le sous-paragraphe 16.08(3) de la présente convention. Toutes les autres dispositions de l'article 20 (à l'exception des dispositions 20.01(1), 20.04, 20.06, 20.10(1) et (2)) ne s'appliquent pas aux personnes salariées travaillant par quarts des services médicaux d'urgence.

20.09 **Pompières ou pompiers et capitaines des pompières et pompiers d'aéroports**

Les pompières ou pompiers et capitaines des pompières et pompiers d'aéroport permanents à temps plein ont droit aux jours fériés désignés payés définis au sous-paragraphe 20.01(1) et à la rémunération applicable à ceux-ci, comme le prévoit le paragraphe 16.10 de la présente convention. Toutes les autres dispositions de l'article 20 (à l'exception des dispositions 20.01(1) et 20.04) ne s'appliquent pas aux pompières ou pompiers et aux capitaines des pompières et pompiers d'aéroport.

20.10 **Personnes salariées sur appel**

- (1) La personne salariée sur appel a droit à la rémunération des jours de congé fériés si elle a effectué des heures normales de travail pour l'employeur au cours de la période de deux (2) semaines précédant immédiatement le jour férié en question. Le cas échéant, la rémunération est calculée au prorata, en divisant le nombre total d'heures de travail normales effectuées par la personne pendant la période de deux (2) semaines précédant le jour férié par le nombre total d'heures de travail normales effectuées par une personne salariée à temps plein de cette classification de poste pendant la période de deux (2) semaines.
- (2) Le sous-paragraphe (1) ci-dessus ne s'applique pas à la personne salariée sur appel qui a été renvoyée de façon permanente avant le jour férié.
- (3) Les heures travaillées par la personne salariée sur appel qui doit travailler un jour férié payé sont rémunérées à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures et à taux double (2) par la suite.
- (4) Cette rémunération s'ajoute à l'indemnité de jour férié prévue au sous-paragraphe (1) ci-dessus.

ARTICLE 21 : AVIS DE MISE EN DISPONIBILITÉ

21.01 La personne salariée mise en disponibilité conformément aux dispositions de la *Loi sur la fonction publique* a droit à un préavis écrit de trois (3) mois précédant la date de la mise en disponibilité ou à une rémunération compensatrice du préavis équivalant à trois (3) mois de salaire et d'avantages.

ARTICLE 22 : CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

- 22.01 (1) Lorsque le décès met fin à son emploi, la personne salariée permanente ou saisonnière qui a bénéficié de plus de jours de congé spéciaux ou de congé de maladie payés qu'elle en avait acquis est réputée avoir acquis le nombre de jours de congés payés dont elle a bénéficié.
- (2) (a) Lorsque la mise en disponibilité met fin à l'emploi d'une personne salariée permanente qui a bénéficié de plus de jours de congé spéciaux ou de congé de maladie payés qu'elle en avait acquis, l'employeur ne recouvre pas ces congés avancés.

- (b) Lorsqu'une personne salariée mise en disponibilité aux termes de l'alinéa 22.01(2)a) est par la suite réintégrée à l'effectif et que son emploi est considéré comme étant continu, les jours de congé spéciaux ou de congé de maladie avancés mais non acquis avant la mise en disponibilité sont déduits des crédits acquis par la suite.
- (3) (a) Lorsqu'une personne salariée saisonnière qui a bénéficié de plus de jours de congé spéciaux ou de congé de maladie payés qu'elle en avait acquis est renvoyée temporairement aux termes du paragraphe 54.10 ou se trouve en situation d'inactivité aux termes du paragraphe 54.08, l'employeur ne recouvre pas ces congés avancés.
- (b) Lorsqu'une personne salariée saisonnière mise en disponibilité aux termes de l'alinéa 22.01(3)a) est par la suite réintégrée à l'effectif et que son emploi est considéré comme étant continu, les jours de congé spéciaux ou de congé de maladie avancés mais non acquis avant la mise en disponibilité temporaire ou le début de la situation d'inactivité sont déduits des crédits acquis par la suite.

22.02 La personne salariée qui se voit refuser une demande de congé par l'employeur au motif de nécessités du service a le droit, sur demande, de connaître les raisons du refus.

ARTICLE 23 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ

(Note : Se reporter aux paragraphes 53.01 et 54.01 pour les dispositions applicables aux personnes auxiliaires.)

23.01 La personne salariée permanente est admissible à un congé annuel payé si elle a cumulé des crédits de congé annuel conformément au paragraphe 23.02 et sous réserve du paragraphe 23.05.

À sa première embauche, la personne salariée permanente se voit avancer des crédits de congé annuel payé au prorata. Par la suite, elle peut profiter d'une avance de crédits les 1^{er} avril de chaque année, si elle n'est pas en congé de préretraite aux termes du sous-paragraphe 25.04(1). Les parties conviennent que si une personne salariée permanente utilise des crédits de congé annuel de façon anticipée, mais ne revient pas travailler pour le gouvernement du Yukon, ou y revient, mais pas suffisamment longtemps pour acquérir les crédits avancés, l'employeur a le droit de recouvrer les sommes dues à la source ou en les facturant directement la personne.

23.02 (1) La personne salariée permanente qui touche la rémunération d'au moins dix (10) jours dans un mois civil acquiert des crédits de congé annuel pour ce mois à raison de :

<u>Années de service continu</u>	<u>Taux d'accumulation mensuel</u>
Première année et les suivantes	1 2/3 jour
Quatrième année et les suivantes	2 1/12 jours
Cinquième année et les suivantes	2 ½ jours
Vingt-sixième année et les suivantes	2 11/12 jours

(2) **Pompières ou pompiers d'aéroport et capitaines de pompières et pompiers d'aéroport**

La personne salariée permanente qui occupe un poste de pompier d'aéroport ou de capitaine de pompières et pompier d'aéroport, et qui touche la rémunération d'au moins sept (7) quarts dans un mois civil, acquiert des crédits de congé annuel pour ce mois à raison de : (Aux fins du calcul de l'accumulation des crédits, un quart est réputé compter douze (12) heures.)

<u>Années de service continu</u>	<u>Taux d'accumulation mensuel</u>
Première année et les suivantes	1 ¼ quart
Quatrième année et les suivantes	1 ½ quart
Cinquième année et les suivantes	1 ¾ quart
Vingt-sixième année et les suivantes	2 quarts

(3) **Crédits de congé de long service**

(a) À la date où elle termine la période de référence pour le service continu au gouvernement du Yukon, comme il est expliqué ci-après, la personne salariée a droit à cinq (5) jours de congé annuel supplémentaires dans la période précédant la période de référence suivante.

(b) Tout congé de long service non utilisé avant la fin de la période de référence suivante sera payé à la personne salariée.

(c) **Période de référence – service continu**

La période de référence pour l'obtention de crédits de congé annuel de long service est de cinq (5) années complètes de service continu.

(d) **Pompières ou pompiers d'aéroport et capitaines de pompières et pompiers d'aéroport**

À la date où elle termine la période de référence pour le service continu décrite à l'alinéa 23.02(3)c), la personne salariée a droit à quatre (4) jours de congé annuel supplémentaires dans la période précédant la période de référence suivante.

23.03 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, la personne salariée :

- (1) prend un congé de décès;
- (2) prend un congé de maladie;
- (3) prend un congé spécial aux termes des sous-paragraphes 24.03(4), 24.03(5), 24.03(6), 24.03(7), 24.03(8), 24.03(11) et 24.03(14);

la période de congé annuel ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel si la personne salariée le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure. Les jours de congé compensatoire cumulés et inutilisés peuvent être remplacés par un jour de congé annuel après coup, si l'employeur et la personne salariée y consentent.

23.04 (1) Lorsqu'au cours d'une année civile, les crédits de congé annuel n'ont pas tous été accordés à une personne salariée permanente, la portion inutilisée de ce congé annuel est reportée à l'année suivante.

- (2) Les congés annuels peuvent être cumulés jusqu'à concurrence de deux (2) ans, et la portion de crédits de congé non utilisée avant le 1^{er} décembre de la troisième année est payée en espèces le jour de paie précédant immédiatement Noël de cette année.
- 23.05 (1) L'employeur déploie les efforts raisonnables pour accorder à la personne salariée permanente la période de congé annuel qu'elle demande, pourvu qu'elle ait soumis à l'employeur le formulaire de demande de congé annuel requis.
- (2) L'employeur répond, favorablement ou non, à la demande de congé annuel écrite de la personne salariée permanente mentionnée au sous-paragraphe (1) ci-dessus dès que possible, dans les vingt et un (21) jours civils suivant la date de réception de la demande. S'il refuse la demande ou propose une modification aux dates demandées, l'employeur justifie sa position par écrit, si la personne salariée en fait la demande par écrit.
- (3) Si la personne salariée permanente ne reçoit pas de réponse à sa demande de congé dans la période prévue au sous-paragraphe (2), c'est que la période de congé demandée est acceptée.
- (4) La personne salariée permanente dont la période de congé préalablement autorisée est par la suite refusée en raison des nécessités du service se voit rembourser les dépôts non remboursables effectués pour ses vacances.
- 23.06 (1) À la cessation d'emploi, l'employeur paie à la personne salariée permanente ou à sa succession, en espèces, les crédits de congé annuel restants.
- (3) La personne salariée permanente peut, à sa demande, utiliser les congés annuels accumulés inutilisés avant sa mise en disponibilité, si cela lui permet de satisfaire aux exigences minimales de service pour avoir droit à l'indemnité de départ.
- 23.07 (1) Lorsque, au cours d'une période de congé annuel payé, la personne salariée permanente est rappelée au travail, se voit rembourser les dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'employeur dans la Politique sur les déplacements, qu'elle doit engager pour revenir sur son lieu de travail. Lui sont également remboursés les dépôts non remboursables effectués pour ses vacances. Si la personne salariée permanente retourne immédiatement à ses vacances après avoir terminé le travail pour lequel elle avait été rappelée, elle se voit rembourser les dépenses engagées pour retourner à ses vacances.
- (2) La personne salariée permanente n'est pas considérée être en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes du sous-paragraphe 23.07(1), au remboursement des dépenses raisonnables qu'elle a engagées.
- (3) La personne salariée permanente rappelée au travail pendant ses vacances a droit à un jour de congé annuel supplémentaire.

ARTICLE 24 : CONGÉ SPÉCIAL

(Note : Se reporter au paragraphe 54.02 pour les dispositions applicables au personnel saisonnier.)

- 24.01 (1) L'employeur accorde à la personne salariée, si elle n'est pas en congé de préretraite aux termes du sous-paragraphe 25.04(1), des crédits équivalant à six (6) jours de congé spécial payé au début de sa première année de service et chaque début d'année de service continu, jusqu'à concurrence de trente (30) jours.
- (2) Nonobstant ce qui précède, un multiple de moins de six (6) jours peut être crédité à une personne salariée permanente lorsqu'un multiple moindre suffirait à atteindre les crédits maximums de trente (30) jours ou à les maintenir.
- (3) **Pompières ou pompiers et capitaines des pompières et pompiers d'aéroport**
- (a) L'employeur accorde à la personne occupant un poste de pompier ou de capitaine des pompières et pompiers d'aéroport, si elle n'est pas en congé de préretraite aux termes du sous-paragraphe 25.04(1), des crédits équivalant à quatre (4) quarts de congé spécial payé au début de sa première année de service et chaque début d'année de service continu, jusqu'à concurrence de vingt (20) quarts. Aux fins du calcul de l'accumulation des crédits, un quart est réputé compter douze (12) heures.
- 24.01 (3) (a) (i) Nonobstant ce qui précède, un multiple de moins de quatre (4) quarts peut être crédité à une pompière ou un pompier, ou une ou un capitaine des pompières et pompiers permanent lorsqu'un multiple moindre suffirait à atteindre les crédits maximums de vingt (20) quarts ou à les maintenir.
- 24.02 (1) Les congés spéciaux peuvent être accordés jusqu'à concurrence de trente (30) jours. La personne salariée ayant accumulé des congés spéciaux peut utiliser ces congés lorsque des circonstances ou des besoins personnels l'empêchent d'effectuer son travail. L'employeur attend des personnes salariées qu'elles utilisent leurs congés spéciaux de façon responsable et d'une manière qui permet d'adapter au mieux les exigences de travail aux besoins personnels. Les congés spéciaux peuvent être utilisés pour d'autres raisons que celles énumérées ci-dessous. Les personnes salariées sont invitées à bien gérer leur utilisation des congés spéciaux en prévoyant leurs besoins.
- (2) Les demandes de congé spécial payé pour les raisons énoncées aux sous-paragraphe 24.03(1), (2), (3), (9), (10), (12) et (15) sont automatiquement acceptées.
- (3) Les demandes pour des raisons autres que celles énoncées au sous-paragraphe (2) ne sont pas refusées sans motif valable. L'employeur peut demander à la personne salariée de justifier ses demandes de congé.
- 24.03 (1) En cas de deuil (et dans les 13 mois suivant le décès) ou de deuil imminent, et dans les vingt-quatre (24) mois suivant la date du décès, à l'occasion d'un potlatch visant à commémorer le décès.
- (2) Lorsque la personne salariée doit s'occuper d'une personne à charge malade ou d'une personne malade résidant chez elle, ou encore de sa mère, de son père, ou de sa conjointe ou son conjoint malade.
- (3) À l'occasion de son mariage, lorsque la personne salariée compte une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et a donné un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'employeur.
- (4) Pour un rendez-vous chez le médecin, le dentiste, l'optométriste ou le chiropraticien, ou pour des services de counseling, lorsqu'il est impossible pour la personne

salariée d'obtenir un rendez-vous hors de ses heures de travail normales.

- (5) Lorsque la personne salariée doit quitter sa zone d'affectation pour un rendez-vous chez le médecin, le dentiste, l'optométriste ou le chiropraticien, et qu'il n'est pas possible pour elle d'obtenir un traitement ou un rendez-vous dans sa zone d'affectation, ou lorsqu'elle est dirigée par une professionnelle ou un professionnel de la santé dûment qualifié (y compris une infirmière ou un infirmier de soins primaires) vers un centre médical situé hors de sa zone d'affectation.
- (6) À la naissance de l'enfant de la personne salariée, si celle-ci ne prend pas son congé de maternité ou son congé parental à ce moment-là.
- (7) À l'adoption (dans les trente (30) jours de l'adoption) de l'enfant de la personne salariée, si celle-ci ne prend pas son congé parental à ce moment-là.
- (8) Pour suivre une formation sur la prestation de services d'urgence à titre bénévole, ou pour agir comme bénévole lors d'une situation d'urgence. La personne salariée qui utilise un congé spécial payé aux termes de cette disposition doit remettre à l'employeur tout montant reçu en échange de ses services de bénévole en situation d'urgence. Le montant en question ne doit pas excéder la rémunération reçue de la part de l'employeur pour ce congé. En de telles circonstances, des crédits équivalant au montant remis à l'employeur sont remis dans la banque de congés spéciaux de la personne salariée.
- (9) Lorsqu'un médecin ou un spécialiste dûment qualifié atteste que l'enfant de la personne salariée, s'il a onze (11) ans ou moins, ou s'il est plus âgé, mais qu'il est à la charge complète de la personne salariée pour cause de handicap physique ou mental, ne peut aller à la garderie ou à l'école parce qu'il pourrait y être exposé à une maladie contagieuse.
- (10) Lorsqu'une personne à charge de la personne salariée a besoin d'assistance pour se rendre à Whitehorse ou dans un centre situé hors du Yukon pour y recevoir des soins médicaux ou dentaires d'urgence, ou pour visiter un médecin spécialiste, s'il lui est impossible d'obtenir des soins ou un rendez-vous dans sa zone d'affectation.
- (11) À la personne salariée permanente non apprentie, pour la participation aux examens de compagnon d'apprentissage en lien avec la classification de son poste.
- (12) Afin de participer à des rencontres concernant l'éducation d'une personne à charge, sous réserve des nécessités du service,.
- (13) Lorsque la personne salariée, en raison de circonstances qui ne relèvent pas directement d'elle, n'est pas en mesure de se présenter au travail.
- (14) Pour accompagner un enfant à charge de moins de 18 ans, ou plus âgé s'il est complètement à la charge de la personne salariée en raison d'un handicap physique ou mental, à une audience visée à l'alinéa 26.01(1)b), si l'enfant y est assigné, par assignation ou citation à comparaître.
- (15) Lorsque la personne salariée est victime de violence familiale.

24.04 La personne salariée permanente n'a pas droit au congé spécial payé pendant qu'elle est en congé de préretraite aux termes du sous-paragraphe 25.04(1), en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

- 24.05 À l'exception des congés accordés aux termes du sous-paragraphe 24.03(15), en aucun cas l'employeur n'avance de congé spécial à la personne salariée qui a épuisé les siens ou n'en a pas encore accumulé suffisamment.
- 24.06 Les congés spéciaux ne visent pas à compléter les congés de maladie, les congés annuels ou les congés de long service, ni à permettre une absence pour laquelle un congé mieux adapté est disponible.
- 24.07 Le congé spécial payé doit être demandé par la personne salariée à l'avance, mais l'employeur envisagera d'accorder un congé spécial rétroactivement s'il était impossible pour la personne salariée de donner un préavis.

ARTICLE 25 : CONGÉ DE MALADIE

(Note : Se reporter au paragraphe 54.03 pour les dispositions applicables au personnel saisonnier.)

25.01 **Crédits de congé de maladie**

- (1) La personne salariée permanente, si elle n'est pas en congé de préretraite aux termes du sous-paragraphe 25.04(1), acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil pendant lequel elle touche au moins dix (10) jours de rémunération.
- (2) Nonobstant ce qui précède, la personne salariée qui occupe un poste de pompier d'aéroport ou de capitaine de pompières et pompiers d'aéroport acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un (1) quart pour chaque mois civil pendant lequel elle touche la rémunération d'au moins sept (7) quarts. Aux fins du calcul de l'accumulation des crédits, un quart est réputé compter douze (12) heures.
- (3) Les crédits de congé de maladie inutilisés sont reportés à l'année suivante, mais ne peuvent excéder 180 jours.

25.02 **Attribution des congés de maladie**

- (1) Sous réserve des dispositions du présent article, la personne salariée permanente qui est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie, d'une blessure, d'une mise en quarantaine ou d'une intervention chirurgicale volontaire peut prendre des congés de maladie payés, jusqu'à concurrence du maximum de crédits de congé de maladie inutilisés; autrement, la direction peut autoriser que lui soient avancés jusqu'à quinze (15) jours de congé de maladie.
- (2) Lorsqu'elle détermine l'admissibilité de la personne salariée permanente à une avance de congés de maladie, la direction prend en considération ses états de service, son dossier et la capacité de l'employeur à obtenir remboursement si l'avance n'est pas recouvrée au moyen de crédits de congé de maladie futurs.
- (3) L'avance de crédits de congé de maladie est remboursée par déduction des crédits futurs ou, en cas de cessation d'emploi avant le remboursement complet de l'avance, par déduction sur toute rémunération autrement due à la personne.
- (4) La personne salariée permanente a droit à un congé de maladie si :
 - (a) son admissibilité est démontrée à l'employeur de la manière indiquée ci-après;

- (b) lorsque le congé est payé, elle a accumulé les crédits de congé de maladie nécessaires, ou la direction a approuvé une avance de crédits.
- (5) Comme le prévoit le sous-paragraphe (4) ci-dessus, la direction, au nom de l'employeur, peut demander à la personne salariée permanente de fournir une preuve de sa maladie, de sa blessure ou de sa mise en quarantaine :
- (a) au moyen d'un certificat médical indiquant que, de l'avis de la professionnelle ou du professionnel de la santé dûment qualifié, la personne salariée est ou était incapable d'assumer ses fonctions;
 - (b) au moyen d'une déclaration signée par la personne salariée indiquant qu'en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une intervention chirurgicale volontaire, elle était incapable d'assumer ses fonctions. L'employeur a le droit de demander la production d'un certificat médical s'il a des motifs raisonnables de croire que la personne salariée abuse de la confiance inhérente au système de déclaration signée, pour autant que la demande soit faite avant le retour de la personne au travail; toutefois, le certificat médical ne peut être demandé qu'après que la personne a pris cinq (5) jours de congé de maladie payés dans les douze (12) mois précédant le congé demandé.
- (6) La personne salariée permanente est normalement réputée avoir satisfait aux exigences énoncées aux alinéas (5)a) ou b) si elle a fourni l'un ou l'autre des documents énoncés précédemment. Cependant, si la direction n'est pas convaincue que la personne salariée permanente est ou était incapable d'assumer ses fonctions, elle peut, aux frais de l'employeur, demander à la personne salariée de subir un examen par une professionnelle ou un professionnel de la santé dûment qualifié du choix de l'employeur; la direction s'en tient alors au verdict de la professionnelle ou du professionnel quant à la capacité ou l'incapacité de la personne salariée d'assumer ses fonctions.
- (7) L'employeur peut demander à la personne salariée de fournir un certificat médical d'une professionnelle ou un professionnel de la santé dûment qualifié de son choix, attestant qu'elle est apte à reprendre le travail, lorsque l'absence était due à une blessure ou une maladie contagieuse, ou lorsque l'absence a duré plus d'un (1) mois.
- 25.03 La personne salariée permanente n'a pas droit au congé de maladie payé pendant qu'elle est en congé de préretraite aux termes du sous-paragraphe 25.04(1), en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.
- 25.04 (1) (a) La personne salariée permanente qui prend sa retraite de la fonction publique et a droit à une pension immédiate ou à une allocation annuelle immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* peut convertir jusqu'à trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) de sa banque de crédits de congé de maladie accumulés, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours, en jours de congé de préretraite payés.
- (b) Le congé de préretraite doit être pris dans la période précédant immédiatement la date de départ à la retraite officielle de la personne salariée permanente.
 - (c) À sa demande, la personne salariée permanente qui prévoit prendre sa retraite peut se prévaloir des dispositions du sous-paragraphe (2) ci-dessous au lieu du congé de préretraite.

- (d) La personne salariée en congé de préretraite n'accumule plus de congés.
- (2) La personne salariée permanente qui compte plus de cinq (5) années d'emploi continu et qui cesse d'être employée pour toute raison, sauf en raison d'un renvoi disciplinaire, peut convertir jusqu'à trente-trois et un tiers pour cent (33 1/3 %) de sa banque de crédits de congé de maladie accumulés, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours, en versement en espèces calculé en fonction de son taux de rémunération journalier au moment de la cessation d'emploi.
- (3) Aux fins du paragraphe 25.04, « congés de maladie accumulés » s'entend seulement des congés de maladie accumulés pendant que la personne salariée permanente est au service du gouvernement du Yukon.
- (4) En ce qui concerne son droit en vertu du présent article, la personne salariée permanente dont l'emploi prend fin plus d'une fois est limitée à un maximum de 60 jours au total.

25.05 **Transfert de congés de maladie d'un autre emploi**

- (1) Lorsque la personne a été nommée à un poste auxiliaire saisonnier ou permanent dans la fonction publique du Yukon le 26 février 1981 ou après cette date, et :
 - (a) lorsque la personne nommée à un poste auxiliaire saisonnier ou permanent dans la fonction publique du Yukon est employée au moment de sa nomination, ou a cessé d'être employée dans la période de quatre-vingt-dix (90) jours consécutifs précédant sa nomination, par un employeur qui a conclu un accord réciproque avec la Direction des pensions de retraite du gouvernement fédéral aux fins du transfert des pensions;
 - (b) lorsque la personne nommée à un poste auxiliaire saisonnier ou permanent dans la fonction publique du Yukon a déjà été au service du gouvernement du Yukon, mais ne l'est pas, au moment de sa nomination;

les sous-paragraphes (2), (3), (4) et (5) s'appliquent :

- (a) L'employeur accepte le transfert des crédits de congé de maladie accumulés à un poste occupé hors de la fonction publique du Yukon, si le précédent employeur atteste dans une déclaration certifiée que la personne avait accumulé pareil nombre de congés inutilisés et impayés au moment de son départ.
- (b) Le maximum de crédits de congé de maladie pouvant être transférés est de soixante-cinq (65) jours.
- (2) La personne nommée à nouveau à un poste auxiliaire saisonnier ou permanent dans la fonction publique du Yukon dans les cinq (5) ans suivant son départ recouvre ses crédits non transférés, accumulés, inutilisés et impayés au moment de son départ, jusqu'à concurrence de soixante-cinq (65) jours.
- (3) La personne salariée nommée peut transférer les congés de maladie accumulés au sein du gouvernement du Yukon en plus des crédits accumulés chez un employeur « approuvé », pour autant :
 - (a) que les restrictions de temps énoncées à l'alinéa 25.05(1)a) et au sous-paragraphe (3) soient respectées;
 - (b) que le total agrégé n'excède pas les soixante-cinq (65) jours;

- (c) que ce transfert ne soit effectué qu'une seule fois dans le cadre d'une période d'emploi donnée.
- (4) En ce qui concerne l'octroi aux personnes nommées ayant des avantages transférables d'un maximum de soixante-cinq (65) jours de congé de maladie à compter de la date de nomination, les congés accumulés transférés sont traités ainsi :
- (a) un jour de congé doit être retranché des congés transférés pour chaque jour de congé de maladie accumulé dans la fonction publique du Yukon;
 - (b) les congés transférés ne doivent être utilisés que lorsqu'il n'y a plus de congés accumulés;
 - (c) les congés transférés utilisés ne peuvent être crédités de nouveau;
 - (d) aucune avance de congé de maladie ne peut être accordée tant que tous les congés de maladie accumulés et transférés ne sont pas utilisés;
 - (e) les congés de maladie transférés ne sont pas définis comme un droit à des congés aux fins du calcul des avantages de congés de préretraite aux termes du paragraphe 25.04.

ARTICLE 26 : AUTRES CONGÉS

26.01 Congé de service judiciaire

- (1) Un congé payé est accordé à toute personne salariée permanente, sauf si elle est en congé de préretraite aux termes du sous-paragraphe 25.04(1), en congé non payé ou sous le coup d'une suspension, qui est tenue, autrement que dans le cadre de ses fonctions :
- (a) de faire partie d'un jury;
 - (b) de comparaître, par assignation ou citation à comparaître, comme témoin à une audience qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sous son autorité, ou devant un grand jury,
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où elle exerce les fonctions de son poste,
 - (iv) devant une assemblée législative ou un de ses comités autorisés par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui,
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui;

pourvu que, si la fonction de juré ou de témoin le permet, la personne salariée retourne immédiatement au travail par la suite afin d'effectuer au moins une demi-journée (½) de travail.

- (2) Un congé payé est accordé à toute personne salariée saisonnière, sauf si elle est en congé de préretraite aux termes du sous-paragraphe 25.04(1), en congé non payé ou sous le coup d'une suspension, qui est tenue, pendant son mandat de travail saisonnier, autrement que dans le cadre de ses fonctions :
- (a) de faire partie d'un jury pendant tout au plus cinq (5) jours non cumulatifs par saison;
 - (b) de comparaître, par assignation ou citation à comparaître, comme témoin, pendant tout au plus deux (2) jours par saison, à une audience qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sous son autorité, ou devant un grand jury,
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que celles où elle exerce les fonctions de son poste,
 - (iv) devant une assemblée législative ou un de ses comités autorisés par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui,
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisé par la loi à faire une enquête et à sommer des témoins à comparaître devant lui;

pourvu que, si la fonction de juré ou de témoin le permet, la personne salariée retourne immédiatement au travail par la suite afin d'effectuer au moins une demi-journée ($\frac{1}{2}$) de travail.

- (3) Lorsqu'une personne salariée est assignée, par citation à comparaître, comme témoin dans une instance judiciaire tenue devant un tribunal, dans le cadre de ses fonctions, mais hors de ses heures de travail, ou comme témoin devant une commission d'enquête administrative, comme le prévoit la *Loi sur les services correctionnels*, hors de ses heures de travail, elle a droit à :
- (a) (i) la rémunération de toutes les heures travaillées à taux et demi (1,5), s'il s'agit d'une personne salariée permanente;
 - (ii) la rémunération de toutes les heures travaillées au taux normal, ou si les heures en question sont considérées comme des heures supplémentaires aux termes de la présente convention, à taux et demi (1,5), s'il s'agit d'une personne auxiliaire;
 - (iii) la rémunération de quatre (4) heures au taux normal, peu importe le statut d'emploi de la personne.

La personne salariée qui est tenue de comparaître à une audience conformément aux sous-paragraphe 26.01(1), (2) ou (3), et qui est à l'horaire du quart de nuit précédant immédiatement ou du quart de soir suivant le quart de jour du jour de sa comparution, voit son quart changé pour le quart de jour. Dans ce cas, l'employeur lui accorde un congé pour le quart de jour du jour de sa comparution.

- (b) La question de savoir si le congé accordé pour les heures de travail normales prévues conformément à l'alinéa a) ci-dessus sera payé ou non dépend du type de congé accordé à la personne salariée selon l'article applicable.

- (c) La personne salariée qui, conformément à l'alinéa a) ci-dessus, comparaît à une audience où elle est tenue de passer moins de quatre (4) heures doit reprendre le travail pour ce qui reste de son quart de jour.
- (d) Les parties conviennent que le sous-paragraphe 15.06(3) ne s'applique pas à la personne salariée dont le quart prévu a été changé conformément à l'alinéa a) ci-dessus.
- (e) La personne salariée dont le quart prévu doit être changé conformément à l'alinéa a) ci-dessus doit aviser sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat le plus rapidement possible des dates où elle doit comparaître à une audience; le préavis minimum toléré est de quarante-huit (48) heures.
- (f) La personne salariée qui est tenue de comparaître à une audience conformément au sous-paragraphe 26.01(3), et dont le quart prévu a été changé conformément à l'alinéa a) ci-dessus, a droit à une rémunération au taux des heures supplémentaires uniquement pour les heures où elle est tenue de comparaître à l'audience et qui excèdent les heures de travail normales prévues du quart de jour du jour de sa comparution.

26.02 **Congé pour accident de travail**

- (1) Il est accordé à la personne salariée permanente ou saisonnière blessée pendant ses heures de travail un congé pour accident de travail payé pour une durée raisonnable déterminée par l'employeur, si la Commission des accidents du travail du Yukon détermine qu'elle est incapable d'assumer ses fonctions en raison d'une lésion donnant droit à indemnisation, comme le définit la *Loi sur les accidents du travail* du Yukon et ses politiques, notamment :
 - (a) une lésion découlant d'un événement ou d'une série d'événements et occasionnée par une cause physique ou naturelle;
 - (b) une lésion découlant d'un acte volontaire et intentionnel qui n'est pas le fait du travailleur;
 - (c) un stress post-traumatique ou un autre trouble mental donnant droit à une indemnisation, comme le définit la Politique sur le règlement des troubles mentaux;
 - (d) une maladie professionnelle, y compris une maladie dont les causes et les conditions sont propres à un métier ou à une profession en particulier, ou encore à un type d'emploi, à l'exception d'une maladie ordinaire;
 - (e) un décès causé par une lésion;

si la personne salariée convient de verser à l'employeur tout montant d'argent reçu en règlement d'une perte de rémunération résultant d'une telle lésion, maladie ou surexposition.

- (2) Lorsque la personne salariée permanente ou saisonnière a pris un congé de maladie payé avant que soit approuvé le congé pour accident de travail pour la même période, l'employeur considère, aux fins du calcul des crédits de congé de maladie, que la personne n'a pas utilisé de crédits de congé de maladie.

- (3) (a) La personne salariée permanente qui se voit octroyer un congé pour accident de travail payé, conformément au sous-paragraphe 26.02(1), continue d'accumuler des crédits de congé de maladie, de congé spécial, de congé annuel, de prime de déplacement, et tout autre crédit, comme le prévoit la présente convention.
- (b) La personne salariée saisonnière qui se voit octroyer un congé pour accident de travail payé, conformément au sous-paragraphe 26.02(1), continue d'accumuler des crédits de congé de maladie, de congé spécial, de prime de déplacement, et tout autre crédit, comme le prévoit la présente convention.
- (4) La personne salariée permanente ou saisonnière qui a bénéficié d'un congé pour accident de travail peut demander une lettre de la Commission des accidents du travail attestant de sa réclamation, si nécessaire à des fins fiscales.
- (5) (a) À titre informatif seulement : Lorsque la personne n'a pas suffisamment de crédits de congé, ou si la décision de la Commission tarde à être rendue, la personne peut également demander l'assurance prévue à l'article 40.
- (b) La personne salariée en retour au travail progressif qui reçoit une rémunération pour les heures travaillées peut choisir entre :
 - (i) faire remettre ses gains directement par la Commission à l'employeur;
 - (ii) se garder la rémunération.

La personne salariée qui choisit l'option (i) et touche la rémunération d'au moins dix (10) jours dans un mois civil, ou sauf indication contraire dans la présente convention, acquiert des crédits de congé conformément aux dispositions applicables de la convention.

26.03 **Congé de maternité**

- (1) La personne salariée qui devient enceinte doit en aviser l'employeur, par écrit, au moins quinze (15) semaines avant la date prévue de son accouchement, et a droit, sous réserve du sous-paragraphe (3), à un congé non payé pour une durée totale n'excédant pas trente-sept (37) semaines, divisées en deux périodes :
 - (a) un maximum de onze (11) semaines avant la date prévue de l'accouchement, et un maximum de vingt-six (26) semaines après la date de l'accouchement.
 - (b) Nonobstant l'alinéa (1)a) ci-dessus, la personne salariée permanente peut choisir d'utiliser des crédits de congé annuel ou de congé compensatoire avant et après l'utilisation de son congé de maternité non payé, mais la durée totale du congé de maternité ne doit pas excéder onze (11) semaines avant et vingt-six (26) semaines après l'accouchement.
 - (c) La personne salariée permanente ou saisonnière dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir d'utiliser les crédits de congé de maladie qu'elle a acquis jusqu'à la date de son accouchement et après celle-ci, sous réserve des dispositions de l'article sur les congés de maladie. Aux fins de ces dispositions, les maladies ou lésions définies à l'article 25 sont réputées inclure toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- (d) Néanmoins, si le nouveau-né de la personne salariée est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période définie aux présentes, le congé de maternité non payé qui y est défini peut être prolongé au-delà de la période de congé initiale, par l'équivalent de la durée de l'hospitalisation. Cette prolongation doit toutefois se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance de l'enfant.
- (2) L'employeur peut, à sa discrétion, exiger de la personne salariée un certificat médical attestant la grossesse.
- (3) Lorsque la personne salariée commence son congé de maternité plus tard qu'à la date marquant les onze (11) semaines précédant la date prévue de son accouchement, l'employeur peut demander la production par une professionnelle ou un professionnel de la santé dûment qualifié d'un certificat attestant l'état de santé de la personne. De même, l'employeur peut, sur production par une professionnelle ou un professionnel de la santé dûment qualifié d'un certificat attestant l'état de santé de la personne, permettre à cette dernière de commencer son congé de maternité plus tôt qu'à la date marquant les onze (11) semaines précédant la date prévue de son accouchement, et/ou lui accorder une prolongation du congé au-delà du maximum de trente-sept (37) semaines prévu.
- (4)
 - (a) La personne salariée qui est en congé de maternité doit aviser l'employeur, par écrit, dans les deux (2) mois suivant son accouchement, de la date à laquelle elle prévoit reprendre le travail.
 - (b) La personne salariée doit donner à l'employeur un préavis d'au moins une (1) semaine avant la date où elle prévoit reprendre le travail.
 - (c) L'employeur ne doit pas prendre en compte la durée du congé de maternité non payé de la personne auxiliaire dans son calcul des douze (12) mois d'inactivité de la personne au sens du sous-paragraphe 53.07(5).
- (5)
 - (a) Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée d'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel pour les personnes salariées permanentes. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées permanentes.
 - (b) Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée d'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel pour les personnes auxiliaires. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération des personnes auxiliaires, seulement en ce qui a trait au calcul de la période de vingt-quatre (24) mois visée aux sous-alinéas 53.05(2)a)(ii) et (2)b)(ii), et au début de la troisième saison de travail consécutive d'emploi continu au même poste de la personne, conformément aux sous-alinéas 54.06(2)a)(ii) et 54.06(2)b)(ii).
 - (c) Pendant son congé, la personne auxiliaire se voit créditer, aux fins du calcul de l'indemnité de départ seulement, le nombre d'heures de travail normales suivantes :
 - (i) pour la personne salariée saisonnière : le nombre d'heures de travail normales qu'aurait travaillées la personne si elle n'avait été en congé pendant sa période d'emploi saisonnier aux termes de l'alinéa 54.12(3)a);

- (ii) pour la personne salariée sur appel : le nombre d'heures de travail normales en fonction du nombre d'heures de travail normales travaillées en moyenne chaque semaine par la personne au cours de la période de douze (12) mois précédant immédiatement la semaine durant laquelle la personne a commencé son congé, multiplié par le nombre de semaines de congé de la personne.
- (6) Les dispositions suivantes s'appliquent uniquement aux personnes salariées permanentes et saisonnières :
- (a) Après une (1) année d'emploi continu, la personne salariée qui :
 - (i) accepte de retourner au travail à un poste permanent ou saisonnier pour une période d'au moins six (6) mois après la fin de son congé de maternité;
 - (ii) fournit à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*;

reçoit une indemnité de congé de maternité conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
 - (b) La personne salariée visée par l'alinéa a) ci-dessus signe une entente avec l'employeur dans laquelle elle s'engage :
 - (i) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité prend fin, à moins que l'employeur ne consente à ce que cette date soit modifiée;
 - (ii) à accepter de retourner au travail à un poste permanent ou saisonnier pour une période d'au moins six (6) mois après la fin de son congé de maternité;
 - (iii) la personne salariée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus pour des motifs autres que le décès, la mise en disponibilité ou une invalidité reconnaît qu'elle doit à l'employeur le montant total reçu à titre d'indemnités de congé de maternité.
 - (c) La personne salariée en congé de maternité reçoit les indemnités suivantes, conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi :
 - (i) lorsque la personne salariée est assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence de deux (2) semaines, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période;

pendant un maximum de quinze (15) semaines, des versements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi reçues par la personne pendant son congé de maternité et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période.

- (d) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de la personne salariée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire de la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité;
 - (ii) dans le cas de la personne salariée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire de la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures de travail normales prévues à l'horaire de la personne au cours de la dernière période de six (6) mois d'emploi continu par le nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire d'une personne salariée à temps plein selon la classification de la personne.
 - (iii) Lorsque la personne salariée devient admissible à une augmentation de salaire ou à un rajustement économique pendant la période où elle reçoit des prestations du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi, telle qu'elle est présentée à l'alinéa c) ci-dessus, le taux de rémunération hebdomadaire de la personne aux termes des sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus est ajusté en conséquence.
- (e) La personne salariée permanente qui se trouve mise en disponibilité n'a pas droit aux prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi visé à l'alinéa c) ci-dessus.
- (f) La personne salariée saisonnière qui est renvoyée temporairement au sens du paragraphe 54.10 ou qui se trouve mise en disponibilité au sens du paragraphe 54.08 n'a pas droit aux prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi visé à l'alinéa c) ci-dessus.
- Qui plus est, les prestations d'indemnité versées à une personne salariée saisonnière conformément à l'alinéa c) ci-dessus doivent cesser le dernier jour de travail de la période d'emploi indiquée à l'alinéa 54.12(3)a).
- (g) Aux fins des prestations reçues dans le cadre du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi, le Régime prévoit ce qui suit :
- (i) les personnes salariées n'ont aucun droit acquis aux prestations du Régime, sauf à celles versées pendant une période de chômage spécifiée dans le Régime;
 - (ii) les prestations versées en regard d'une rémunération annuelle garantie, d'une rémunération différée ou d'une indemnité de départ, ne sont ni réduites ni majorées par les prestations versées en vertu du Régime.

- (7) (a) La personne salariée sur appel qui compte plus d'un (1) an d'emploi continu avant son accouchement et qui a droit à un congé de maternité a aussi droit à :
- (i) un paiement en espèces équivalant à l'indemnité de congé de maternité pour deux (2) semaines que reçoit la personne sur appel de la part de la Commission de l'assurance-emploi;
 - (ii) si elle n'a pas droit aux prestations de l'assurance-emploi mentionnées au sous-alinéa (i) ci-dessus, un paiement en espèces équivalent.
- (b) La personne sur appel qui reçoit le paiement en espèces prévu à l'alinéa 26.03(7)a ci-dessus, puis quitte son emploi sans y retourner après son congé de maternité, ou y met fin dans les six (6) mois suivant son retour de congé, n'a pas droit à ce paiement, et doit le rembourser à l'employeur si elle l'a déjà reçu.
- (8) (a) La personne salariée permanente ou saisonnière qui compte plus d'un (1) an d'emploi continu avant son accouchement et qui a droit à un congé de maternité peut, avant de recevoir toute somme de l'employeur dans le cadre de l'indemnité de congé de maternité prévue au sous-paragraphe 26.03(6), choisir de recevoir un paiement en espèces selon les modalités suivantes :
- (i) un paiement en espèces équivalant à l'indemnité de congé de maternité pour deux (2) semaines que reçoit la personne de la part de la Commission de l'assurance-emploi;
 - (ii) si elle n'a pas droit aux prestations de l'assurance-emploi mentionnées au sous-alinéa (i) ci-dessus, un paiement en espèces équivalent.
- (b) La personne qui fait ce choix n'a pas droit à l'indemnité de congé de maternité payée conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi visé au sous-paragraphe 26.03(6).
- (c) La personne salariée permanente ou saisonnière qui reçoit le paiement en espèces prévu à l'alinéa a) ci-dessus, puis quitte son emploi sans y retourner après son congé de maternité, ou y met fin dans les six (6) mois suivant son retour de congé, n'a pas droit à ce paiement, et doit le rembourser à l'employeur si elle l'a déjà reçu.
- (9) Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée d'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel pour les personnes saisonnières. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées saisonnières pour le calcul des trois saisons consécutives.

26.04 **Congé parental**

- (1) Congé parental – généralités
- (a) À compter du 16 août 2019, il est possible d'obtenir un congé parental non payé, sur demande, pour une période pouvant aller jusqu'à soixante-dix-huit (78) semaines. Le congé parental doit être pris en une fois.

- (b) La personne salariée qui a l'intention de demander un congé parental non payé déploie les efforts raisonnables pour en informer l'employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
 - (c) Lorsque deux personnes salariées d'un même ministère, d'une même direction, et d'un même lieu prennent toutes deux un congé parental en lien avec un même enfant, elles ne doivent pas être en congé en même temps.
 - (d) Néanmoins, si le nouveau-né ou l'enfant adopté de la personne salariée est prématuré ou si, à sa naissance ou par la suite, son état exige son hospitalisation au cours de la période définie aux présentes, le congé parental non payé qui y est défini peut être prolongé au-delà de la période de congé initiale, par l'équivalent de la durée de l'hospitalisation. Cette prolongation doit toutefois se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après la naissance de l'enfant.
- (2) Congé parental combiné au congé de maternité
- (a) Le congé parental combiné au congé de maternité doit être pris tout de suite après le congé de maternité.
 - (b) À compter du 16 août 2019, le congé parental combiné au congé de maternité ne doit pas excéder un congé total (congé de maternité et congé parental combinés) de soixante-dix-huit (78) semaines.
- (3) Tous les autres congés parentaux
- (a) À compter du 16 août 2019, la personne salariée qui est ou sera effectivement chargée des soins et de la garde de son nouveau-né ou qui engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit sur demande à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas soixante-dix-huit (78) semaines. Le congé non payé commence au plus tôt une (1) semaine avant la date à laquelle la personne devient chargée des soins et de la garde de l'enfant, et doit être pris dans la période de soixante-dix-huit (78) semaines suivant immédiatement la naissance de l'enfant ou la date à laquelle il devient à la charge et aux soins de la personne salariée.
 - (b) La personne salariée peut être tenue de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
 - (c) À compter du 16 août 2019, l'employeur peut reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de la personne salariée, mais ce report ne doit pas faire prolonger le congé au-delà des soixante-dix-huit (78) semaines énoncées à l'alinéa a) ci-dessus.

Conditions générales

- (4) La personne salariée doit donner à l'employeur un préavis d'au moins une (1) semaine avant la date où elle prévoit reprendre le travail.
- (5) L'employeur ne doit pas prendre en compte la durée du congé parental non payé de la personne auxiliaire dans son calcul des douze (12) mois d'inactivité de la personne au sens du sous-paragraphe 53.07(5).

- (6) (a) Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée d'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel pour les personnes salariées permanentes. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération des personnes salariées permanentes.
- (b) Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée d'« emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel pour les personnes auxiliaires. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération des personnes auxiliaires, seulement en ce qui a trait au calcul de la période de vingt-quatre (24) mois visée aux sous-alinéas 53.05(2)a)(ii) et (2)b)(ii), et au début de la troisième saison de travail consécutive d'emploi continu au même poste de la personne, conformément aux sous-alinéas 54.06(2)a)(ii) et 54.06(2)b)(ii).
- (c) Pendant son congé, la personne auxiliaire se voit créditer, aux fins du calcul de l'indemnité de départ seulement, le nombre d'heures de travail normales suivant :
- (i) pour la personne salariée saisonnière : le nombre d'heures de travail normales qu'aurait travaillées la personne si elle n'avait été en congé pendant sa période d'emploi saisonnier aux termes de l'alinéa 54.12(3)a);
- (ii) pour la personne salariée sur appel : le nombre d'heures de travail normales en fonction du nombre d'heures de travail normales travaillées en moyenne chaque semaine par la personne au cours de la période de douze (12) mois précédant immédiatement la semaine durant laquelle la personne a commencé son congé, multiplié par le nombre de semaines de congé de la personne.

Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi

- (7) Les dispositions suivantes s'appliquent uniquement aux personnes salariées permanentes et saisonnières :
- (a) Après une (1) année d'emploi continu, la personne salariée qui :
- (i) accepte de retourner au travail à un poste permanent ou saisonnier pour une période d'au moins six (6) mois après la fin de son congé parental;
- (ii) fournit à l'employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*;
- reçoit une indemnité de congé parental conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- (b) La personne salariée visée par l'alinéa a) ci-dessus signe une entente avec l'employeur dans laquelle elle s'engage :
- (i) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental prend fin, à moins que l'employeur ne consente à ce que cette date soit modifiée;

- (ii) à accepter de retourner au travail à un poste permanent ou saisonnier pour une période d'au moins six (6) mois après la fin de son congé de maternité;
 - (iii) la personne salariée qui ne retourne pas au travail conformément aux dispositions des sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus pour des motifs autres que le décès, la mise en disponibilité ou une invalidité reconnaît qu'elle doit à l'employeur le montant total reçu à titre d'indemnités de congé parental.
- (c) La personne salariée en congé parental reçoit les indemnités de congé parental suivantes, conformément au Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi :
- (i) lorsque la personne salariée est assujettie à un délai de carence d'une (1) semaine avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, une indemnité de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pendant un maximum de seize (16) semaines, des versements équivalant à la différence entre les prestations d'assurance-emploi reçues et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période.
- (d) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de la personne salariée à temps plein, le taux de rémunération hebdomadaire de la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour qui précède immédiatement le début du congé parental;
 - (ii) dans le cas de la personne salariée à temps partiel, le taux de rémunération hebdomadaire de la classification dans son certificat de nomination le jour qui précède immédiatement le début du congé parental, multiplié par la fraction obtenue en divisant la moyenne des heures de travail normales prévues à l'horaire de la personne au cours de la dernière période de six (6) mois d'emploi continu par le nombre d'heures de travail normalement prévu à l'horaire d'une personne salariée à temps plein selon la classification de la personne.
 - (iii) Lorsque la personne salariée devient admissible à une augmentation de salaire ou à un rajustement économique pendant la période où elle reçoit des prestations du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi, telle qu'elle est présentée à l'alinéa c) ci-dessus, le taux de rémunération hebdomadaire de la personne aux termes des sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus est ajusté en conséquence.
- (e) La personne salariée permanente qui se trouve mise en disponibilité n'a pas droit aux prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi dont il est question à l'alinéa c) ci-dessus.

- (f) La personne salariée saisonnière qui est renvoyée temporairement au sens du paragraphe 54.10 ou qui se trouve mise en disponibilité au sens du paragraphe 54.08 n'a pas droit aux prestations prévues par le Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi dont il est question à l'alinéa c) ci-dessus.

Qui plus est, les prestations d'indemnité versées à une personne salariée saisonnière conformément à l'alinéa c) ci-dessus doivent cesser le dernier jour de travail de la période d'emploi indiquée à l'alinéa 54.12(3)a).

- (g) Aux fins des prestations reçues dans le cadre du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi, le Régime prévoit ce qui suit :
- (i) les personnes salariées n'ont aucun droit acquis aux prestations du Régime, sauf à celles versées pendant une période de chômage spécifiée dans le Régime;
 - (ii) les prestations versées en regard d'une rémunération annuelle garantie, d'une rémunération différée ou d'une indemnité de départ, ne sont ni réduites ni majorées par les prestations versées en vertu du Régime.

26.05 **Congé occasionnel**

À sa discrétion, l'employeur peut accorder à la personne salariée un congé occasionnel payé d'une durée maximale de deux (2) jours, dans des circonstances spéciales ou inhabituelles. Ce congé n'est pas déduit des crédits de congé accumulés.

26.06 **Congé de formation**

Les parties reconnaissent l'existence de la Politique sur le congé de formation de l'employeur et conviennent, en attendant son entrée en vigueur, de ne pas la modifier pendant toute la durée de la convention collective, sauf au terme d'une consultation adéquate, comme le prévoit l'article 34.02. La Politique en question peut être obtenue auprès du personnel des Ressources humaines.

26.07 **Fêtes religieuses**

L'employeur déploie les efforts raisonnables pour accorder à la personne salariée un congé payé lorsqu'une fête religieuse l'empêche de se présenter au travail, pourvu que la personne accepte de reprendre ses heures de travail à un moment qui convient aux deux parties, et ce, dans les douze (12) mois suivant le congé accordé. L'employeur peut demander à la personne salariée de lui prouver que sa doctrine l'empêche de se présenter au travail, et que son organisme religieux est enregistré comme tel conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu*.

26.08 **Congé de compassion non payé**

À la réception d'un avis raisonnable, l'employeur accorde un congé de compassion non payé pouvant atteindre huit (8) semaines à la personne salariée qui doit prendre soin d'un membre gravement malade de sa famille immédiate, telle qu'elle est définie dans la *Loi sur les normes d'emploi* du Yukon.

26.09 **Congé en cas d'incident critique**

Aux fins du présent article, on entend par événement traumatique un événement soudain et inattendu considéré comme généralement horrible et inhabituel au regard des risques inhérents au poste, et qui peut comporter de la violence ou un risque de violence. Par exemple :

- (1) être témoin d'un décès ou d'une blessure grave;
- (2) être victime d'un vol à main armée ou d'une prise d'otage;
- (3) être victime de violence physique;
- (4) faire l'objet de menaces de violence physique suffisamment sérieuses pour craindre pour soi ou son entourage (appel à la bombe, menaces armées, etc.).

Un processus de désamorçage du stress dû à un incident critique est offert aux personnes salariées qui ont vécu un événement traumatique dans le cadre de leurs fonctions. L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour que la personne salariée ayant vécu un événement traumatique dans le cadre de son travail puisse, à la discrétion de sa supérieure ou son supérieur, ou de son propre chef, être relevée de ses fonctions pour le reste de son quart de travail, sans perte de rémunération. Une séance de verbalisation après un incident critique et un soutien adéquat sont offerts à toute personne salariée qui en a besoin. Les ressources nécessaires seront offertes dès que possible après l'incident. L'accès aux ressources offertes se fait sans aucune perte de rémunération.

ARTICLE 27 : MESURES DISCIPLINAIRES

27.01 Les parties conviennent que l'employeur a le droit d'imposer des mesures disciplinaires aux personnes salariées et de les congédier pour un motif valable. Les personnes salariées recevront par écrit les motifs de toute mesure disciplinaire officielle.

27.02 L'avis disciplinaire officiel versé au dossier personnel tenu par la Commission de la fonction publique devient nul et non avenue et n'est utilisé dans aucune décision disciplinaire ultérieure après que la personne salariée a affiché un dossier d'emploi impeccable durant vingt-quatre (24) mois à compter du dernier avis.

L'avis disciplinaire officiel devenu nul et non avenue est, à la demande écrite de la personne salariée, placé dans une enveloppe scellée et laissé dans un dossier distinct qui ne peut être ouvert que par la personne salariée ou par la directrice ou le directeur, ou une agente ou un agent de la Direction des relations de travail de la Commission de la fonction publique. Dans ce dernier cas, des efforts raisonnables seront déployés pour informer la personne salariée de l'ouverture de l'enveloppe scellée.

27.03 L'employeur convient de ne pas présenter en preuve à l'audience relative à une mesure disciplinaire tout document extrait du dossier de la personne salariée, y compris son évaluation du rendement, dont l'existence n'était pas connue de la personne salariée au moment du dépôt ou dans un délai ultérieur raisonnable.

27.04 La personne salariée qui est tenue d'assister à une réunion ayant pour objet une enquête susceptible de mener à une mesure disciplinaire officielle à son égard, ou ayant pour objet l'imposition d'une telle mesure à son égard, doit être informée de son droit d'être accompagnée, à sa demande, d'une représentante ou d'un représentant de l'Alliance à la réunion.

Dans la mesure du possible, la personne salariée reçoit un préavis d'au moins un (1) jour d'une telle réunion.

ARTICLE 28 : TRAITEMENT DES GRIEFS

- 28.01 (1) La personne salariée qui, à titre individuel, a un grief portant sur l'application ou l'interprétation de la convention collective ou une autre condition d'emploi, peut le présenter conformément à la disposition 28.05(1) et se faire aider ou représenter par l'Alliance à tout palier.
- (2) À tout moment, le syndicat peut présenter un grief de principe au nom d'une personne ou du syndicat au sujet de l'interprétation de la convention collective ou d'une décision arbitrale.
- (3) Les plaignants dans le cadre d'un grief collectif doivent avoir l'approbation de l'Alliance et être représentés par celle-ci. Le syndicat définira le groupe de personnes salariées au nom duquel le grief est déposé. Il est entendu que le syndicat ne présentera pas une série de griefs individuels de préférence à la définition d'un groupe de personnes salariées et au dépôt d'un grief collectif.
- 28.02 (1) La personne salariée ou le groupe de personnes salariées qui souhaite déposer un grief ou une plainte relativement à une disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale le fait par l'entremise de l'Alliance.
- (2) L'administrateur de grief accuse réception du grief en retournant les copies appropriées à la personne plaignante et à l'Alliance s'il y a lieu.
- 28.03 Le grief de la personne salariée ou du groupe de personnes salariées n'est pas réputé être nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'employeur.
- 28.04 Sous réserve et aux termes de l'article 77 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon, la personne salariée ou le groupe de personnes salariées qui estime avoir été traité injustement ou qui s'estime lésé par une action ou l'inaction de l'employeur a le droit de présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 28.02; toutefois, si une autre loi prévoit une autre procédure administrative pour traiter sa plainte particulière, une telle procédure doit être suivie.
- 28.05 Sauf disposition contraire de la présente convention, un grief est traité selon les étapes suivantes :
- (1) Grief individuel
Procédure de règlement des griefs aux termes de la disposition 28.01(1) :
- (a) Palier 1 – Premier niveau de supervision
- Réunion de résolution de problèmes où la personne salariée a le droit d'être représentée par l'Alliance et où le personnel de supervision a le droit de consulter le bureau des ressources humaines du ministère. Les parties reconnaissent que les gestionnaires et le personnel de supervision de première ligne peuvent être membres de l'unité de négociation. Le personnel de supervision agissant en cette qualité n'agit pas officiellement pour le compte de l'employeur en ce qui a trait à l'administration de la procédure de règlement des griefs, conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* du Yukon, et sa participation ne sert pas de fondement à l'employeur pour demander l'exclusion de ces postes de l'unité de négociation.

Lorsque la personne salariée a demandé une réunion relativement à un grief au palier 1, la réunion de résolution de problèmes est tenue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief par l'employeur. L'affaire qui n'est pas résolue au palier 1 peut être renvoyée au palier 2 dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

(b) Palier 2 – Premier niveau de direction

Réunion de résolution de problèmes où la personne salariée a le droit d'être représentée par l'Alliance et où la ou le gestionnaire a le droit de consultation du bureau des ressources humaines du ministère ou de la Direction des relations de travail de la Commission de la fonction publique.

L'employeur répond normalement au grief de la personne salariée au palier 2 de la procédure de règlement des griefs dans les dix (10) jours ouvrables suivant le renvoi du grief. L'affaire qui n'est pas résolue au palier 2 peut être renvoyée au dernier palier dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

Lorsque le personnel de supervision de première ligne est également le premier niveau de direction, une réunion de résolution de problèmes du palier 2 peut être tenue au niveau de direction suivant plutôt que l'affaire soit renvoyée directement au dernier palier, du commun accord de l'employeur et de l'Alliance.

(c) Dernier palier – Sous-ministre

Réunion devant être tenue dans les dix (10) jours ouvrables suivant le renvoi du grief, où la ou le sous-ministre a le droit de consulter la Direction des relations de travail ou le bureau des ressources humaines du ministère et où sera entendue la personne salariée, à titre individuel, laquelle a le droit d'être représentée par l'Alliance.

La ou le sous-ministre rend sa décision motivée par écrit dans les dix (10) jours ouvrables suivant la réunion.

(2) Grief de principe

Procédure de règlement des griefs aux termes de la disposition 28.01(2) :

Le grief de principe est présenté par l'Alliance en premier lieu à la Commission de la fonction publique pour enquête au plus tard soixante (60) jours civils après la date à laquelle l'Alliance a été avisée, verbalement ou par écrit, ou prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. Un tel grief non réglé dans le cadre de cette enquête est entendu à une réunion avec le Commissaire de la fonction publique dans un délai supplémentaire de soixante (60) jours civils suivant la présentation du grief pour enquête.

Après audition d'un tel grief, le Commissaire de la fonction publique rend sa décision motivée par écrit dans un délai de vingt (20) jours ouvrables.

(3) Grief collectif
Procédure de règlement des griefs aux termes de la disposition 28.01(3) :

(a) Palier 1 – Premier niveau de direction

Réunion de résolution de problèmes où le groupe de personnes salariées est représenté par l'Alliance et où la ou le gestionnaire peut être conseillé par le bureau des ressources humaines du ministère ou la Direction des relations de travail.

Lorsque le groupe de personnes salariées a demandé une réunion relativement à un grief au palier 1, la réunion de résolution de problèmes est tenue dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la réception du grief par l'employeur. L'affaire qui n'est pas résolue au palier initial peut être renvoyée au dernier palier dans un délai de cinq (5) jours ouvrables.

(b) Dernier palier – Sous-ministre

Réunion devant être tenue dans les dix (10) jours suivant le renvoi du grief, où le groupe de personnes salariées est représenté par l'Alliance et où la ou le sous-ministre peut être conseillé par la Direction des relations de travail ou les ressources humaines du ministère. La ou le sous-ministre rend sa décision motivée par écrit dans un délai de dix (10) jours.

- 28.06 (1) Les discussions et les résolutions ne sont pas réputées créer de précédent quant à la convention collective ou à la procédure de règlement des griefs.
- (2) Les parties doivent communiquer tous les faits et les considérations se rapportant au grief à chaque palier de la procédure de règlement des griefs.
- (3) Si le grief porte sur l'application de la convention collective, la personne salariée doit être représentée par l'Alliance.

28.07 Lorsqu'elle agit en qualité de représentante, l'Alliance a le droit de consulter l'employeur au sujet d'un grief à tout palier de la procédure de règlement des griefs. En outre, la Direction des relations de travail de la Commission de la fonction publique a le droit de consulter l'Alliance au sujet d'un grief à tout palier de la procédure de règlement des griefs.

28.08 **Délais**

Aux fins de calcul des délais prévus dans la présente convention collective, un jour désigne n'importe quel jour, sauf le samedi, le dimanche et tout jour férié payé.

- (1) Une personne salariée ou un groupe de personnes salariées peut présenter un grief au palier initial de la procédure applicable, de la manière prescrite au paragraphe 28.02, au plus tard vingt (20) jours ouvrables après la date à laquelle il est avisé, verbalement ou par écrit, ou prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- (2) Les délais prévus dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'employeur et l'Alliance, ou entre l'employeur et la personne salariée si la disposition 28.06(3) ne s'applique pas.

- (3) Si la personne salariée, le groupe de personnes salariées ou l'Alliance ne présente pas le grief au palier supérieur suivant dans les délais prescrits, il est réputé avoir abandonné le grief, à moins que des circonstances indépendantes de sa volonté ne l'aient empêché de respecter les délais prescrits.
- (4) Lorsque les dispositions du paragraphe 28.02 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour où il reçoit le cachet de la poste, et avoir été reçu par l'employeur le jour où il est remis à la personne compétente du ministère ou de l'organisme concerné. De même, l'employeur est réputé avoir remis sa réponse, à tout palier, à la date où celle-ci reçoit le cachet de la poste, mais le délai au cours duquel le plaignant peut présenter son grief au palier supérieur suivant est calculé à partir de la date où la réponse de l'employeur a été remise à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.
- 28.09 Lorsque l'Alliance a représenté une personne salariée dans la présentation de son grief, l'employeur fournit à la représentante ou au représentant compétent de l'Alliance sa décision sur le grief en même temps que celle-ci est transmise à la personne salariée.
- 28.10 La décision rendue par l'employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et obligatoire pour la personne salariée, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.
- 28.11 Lorsque la nature du grief semble telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un niveau décisionnel particulier, il est possible d'éliminer un, voire tous les paliers autres que le dernier, d'un commun accord entre l'employeur et l'Alliance ou entre l'employeur et la personne salariée si le paragraphe 28.01 ne s'applique pas.
- 28.12 Sauf tel qu'il est prévu à la disposition 28.15(2), la personne salariée ou le groupe de personnes salariées peut, au moyen d'un avis écrit à l'employeur, abandonner un grief.
- 28.13 Il est interdit à toute personne employée dans la fonction publique de chercher, notamment par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre forme de menace, à faire en sorte qu'une personne salariée ou un groupe de personnes salariées abandonne son grief ou s'abstienne d'exercer son droit de présenter un grief conformément à la convention collective.
- 28.14 Lorsqu'une personne voit son grief présenté jusqu'au dernier palier, inclusivement, de la procédure de règlement des griefs au sujet de l'interprétation ou de l'application à son égard d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale connexe, et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, elle peut, sous réserve de la disposition 28.15(1), le renvoyer à l'arbitrage.
- 28.15 (1) La personne salariée doit obtenir l'approbation de l'Alliance et être représentée par celle-ci avant le renvoi du grief à l'arbitrage.
- (2) Seule la personne salariée, avec l'approbation préalable de l'Alliance, peut retirer le grief renvoyé à l'arbitrage.
- 28.16 La personne salariée, sous réserve de la disposition 28.15(1), avise l'employeur par écrit dans les trente (30) jours ouvrables suivant la date de réception de la décision au dernier palier de la procédure de règlement des griefs de son intention d'interjeter appel de la décision pour arbitrage. La personne salariée ou l'Alliance renvoie le grief à l'arbitrage dans les soixante (60) jours ouvrables suivant la date de réception de la décision au dernier palier de la procédure de règlement des griefs, et la disposition 28.08(3) s'applique à ce délai.

ARTICLE 29 : EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 29.01 L'employeur fournit à la personne salariée, dans un délai d'un (1) mois de la réception de sa demande écrite, un relevé à jour énonçant les fonctions et les responsabilités, y compris la cote numérique par facteur, se rattachant au poste qu'elle occupe.

ARTICLE 30 : SOUS-TRAITANCE

- 30.01 Comme par le passé, l'employeur déploiera tous les efforts raisonnables pour maintenir l'emploi continu dans la fonction publique des personnes salariées qui deviendraient par ailleurs excédentaires en raison de la sous-traitance de travaux.

ARTICLE 31 : FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

- 31.01 L'employeur paiera les frais de déménagement (conformément à sa politique sur les frais de déménagement à l'embauche initiale) de la personne salariée permanente qui est renvoyée pendant sa période de probation initiale ou pendant la prolongation de celle-ci, ou qui est mise en disponibilité, aux conditions suivantes :
- (1) La personne salariée en probation a initialement reçu le remboursement de ses frais de déménagement du gouvernement du Yukon à l'embauche;
 - (2) La personne salariée en probation certifie son intention de quitter son lieu de travail;
 - (3) Si elle a été mise en disponibilité, la personne salariée certifie son intention de quitter son lieu de travail;
 - (4) La personne salariée présente une demande de remboursement de frais de déménagement raisonnables à l'employeur;
 - (5) L'employeur paiera des frais de déménagement raisonnables pour une distance ne dépassant pas celle qui sépare le lieu d'embauche d'origine et du lieu de travail de la personne salariée.
- 31.02 L'employeur paiera des frais de déménagement (conformément à sa politique sur les frais de mutation) dans les cas suivants :
- (1) Lorsque l'employeur a ordonné la mutation de la personne salariée permanente d'un lieu à un autre;
 - (2) Lorsque la personne salariée permanente a demandé et obtenu, à la discrétion de l'employeur, une mutation d'un lieu à un autre.

ARTICLE 32 : SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 32.01 L'employeur continue de prendre toutes les dispositions raisonnables visant la santé et la sécurité au travail du personnel. Il invite le syndicat à formuler des suggestions à ce sujet, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre des techniques et des procédures raisonnables destinées à réduire les risques d'accidents de travail. L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour réduire et éliminer les risques d'accidents de travail.

- 32.02 (1) À la lumière de ce qui précède, l'employeur et le syndicat, conjointement, ont commencé et poursuivront la constitution de comités mixtes de santé et de sécurité au travail conformes aux articles 12, 13 et 14 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* afin de permettre aux représentants de l'employeur et du syndicat de discuter de questions de sécurité en vue de recommander des changements ou des modifications aux procédures et aux pratiques courantes au sein du gouvernement du Yukon.
- (2) L'employeur et le syndicat discutent de la composition de chaque comité de sécurité, mais il est convenu que les représentantes et représentants du syndicat ne constitueront à aucun moment moins de la moitié ($\frac{1}{2}$) des personnes représentant le comité, tel qu'il est décrit au paragraphe 12(6) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail*. Chaque comité choisit sa présidente ou son président. Le procès-verbal de chaque réunion est envoyé à l'employeur et fourni au syndicat sur demande.
- (3) Chaque comité établit ses propres procédures, mais est incité à fixer d'avance des réunions mensuelles ordinaires que la présidente ou le président pourra annuler en l'absence de question à traiter. La présidente ou le président peut convoquer des réunions supplémentaires en cas d'urgence.
- (4) La personne salariée qui siège à un comité de sécurité ne subit aucune perte de rémunération en conséquence.
- (5) La personne salariée est encouragée à soumettre les questions de sécurité à sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat en vue de tenter de résoudre tout problème, et, si les questions de sécurité ne peuvent être réglées, elle et sa supérieure ou son supérieur sont encouragés à les soumettre à la présidente ou au président, ou à un membre du comité mixte de santé et de sécurité au travail de leur secteur.

32.03 La personne salariée dont l'employeur exige qu'elle subisse un examen médical, auditif ou visuel particulier effectué par une professionnelle ou un professionnel de la santé dûment qualifié désigné subit l'examen sans engager de frais. Elle peut, sur demande écrite, obtenir les résultats d'un tel examen reçus par l'employeur.

La personne salariée autorise la transmission à l'employeur des renseignements liés à l'examen médical, auditif ou visuel particulier demandé, étant entendu que ces renseignements doivent être conservés en toute confidentialité au sein de la Commission de la fonction publique. La personne salariée ne peut refuser de subir un tel examen.

32.04 La personne salariée signale dès que possible à sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat ou désigné tous les accidents et les blessures qui surviennent au travail. Les accidents font l'objet d'une enquête, s'il y a lieu, conformément à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* du Yukon et à ses modifications.

32.05 La personne salariée tenue de suivre des cours de formation en premiers soins et en sécurité a droit à un congé sans perte de rémunération normale pendant cette formation. L'employeur paie les frais de tels cours.

Aux termes de la présente disposition, si l'employeur exige de la personne salariée qu'elle suive la formation pendant son jour de congé, les heures en cause seront considérées comme travaillées et seront payées selon le taux approprié.

32.06 Transport de personnel blessé

L'employeur fournit à la personne salariée qui subit une blessure dans un accident survenant en raison ou dans le cadre de son emploi le transport requis aux termes du paragraphe 38(1) de la *Loi sur les accidents du travail* du Yukon et de ses modifications.

32.07 Droit de refuser un travail

(1) Aux termes du paragraphe 15(1) de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* du Yukon et de ses modifications, la personne salariée peut refuser de travailler ou d'exécuter un certain travail si elle a des raisons de croire que, selon le cas :

- (a) l'utilisation ou le fonctionnement d'une machine, d'un appareil ou d'un objet constitue un danger injustifié pour elle-même ou pour toute autre personne;
- (b) il y a un danger injustifié au lieu de travail.

(2) Si la personne salariée refuse de travailler ou d'exécuter un certain travail aux termes du sous-paragraphe (1) ci-dessus, les exigences des articles 15 et 16 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de ses modifications seront appliquées.

(3) En attendant l'enquête et la décision de l'agent de sécurité aux termes de l'article 16 de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de ses modifications, nul ne peut affecter une autre personne salariée au poste de la première sans lui faire part du refus de celle-ci et des motifs du refus.

32.08 Le syndicat et l'employeur conviennent de poursuivre leurs efforts pour établir, mettre en œuvre et maintenir des mesures efficaces de prévention de la violence et de protection au lieu de travail.

32.09 Droit de savoir

Les parties reconnaissent que la législation relative au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) consacre le droit des travailleurs de connaître les produits contrôlés qui sont utilisés au lieu de travail, de même que les dangers, les précautions et les procédures associés à l'utilisation de ces produits.

En outre, les parties reconnaissent que la législation relative au SIMDUT est appliquée au Yukon aux termes de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et de ses modifications et que toute plainte de la part d'une personne salariée doit être adressée à la Commission de la santé et de la sécurité au travail pour enquête et exécution, au besoin.

32.10 L'employeur déploie des efforts raisonnables pour s'abstenir d'assigner à une personne salariée un travail extérieur non nécessaire lorsque les conditions météorologiques sont extrêmement défavorables.

ARTICLE 33 : PRIME DU YUKON

(Note : L'article 33 ne s'applique pas aux personnes salariées auxiliaires. Se reporter aux paragraphes 53.04 et 54.04 pour les dispositions applicables aux personnes salariées auxiliaires.)

33.01 La prime du Yukon, à savoir une indemnité pour frais de déplacement de 2 242 \$, est payée automatiquement à la personne salariée, avec ou sans retenues d'impôt sur le revenu, à son choix. Sauf instructions écrites contraires de la personne salariée à la Commission de la fonction publique, la prime du Yukon sera payée à titre d'avantage non imposé.

- 33.02 La personne salariée permanente doit achever une période de référence de deux (2) années de service continu au sein du gouvernement du Yukon avant de devenir admissible au paiement de la première prime du Yukon. Les primes du Yukon suivantes seront payées conformément au présent article.
- 33.03 Pour chaque année complète de service continu suivant sa période de référence, la personne salariée permanente a droit à une prime du Yukon, qui sera payée le jour de paie tombant immédiatement après sa date de service continu.
- 33.04 La personne salariée permanente mise en disponibilité touche une prime du Yukon calculée au prorata du nombre de mois de service continu travaillés depuis sa dernière date d'admissibilité ou, s'il s'agit de sa première prime du Yukon, depuis le début de son emploi.
- 33.05 Si la personne salariée permanente prend un congé autorisé non payé de plus de trente (30) jours civils consécutifs, exception faite d'un congé de maternité ou d'un congé parental, sa prime du Yukon est réduite proportionnellement en fonction de chaque période de trente (30) jours civils consécutifs du congé non payé qu'elle prend.

ARTICLE 34 : CONSULTATION MIXTE

- 34.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de discussions sur des questions d'intérêt commun. Afin de permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt commun est établi un comité comptant au plus six (6) membres représentant les intérêts de l'employeur et des personnes salariées à parts égales. Le comité se réunira tous les deux (2) mois, ou plus souvent, du commun accord des parties.
- 34.02 Les sujets suivants, dans la mesure où ils touchent les personnes salariées visées par la présente convention, sont considérés comme des sujets appropriés de consultation entre l'employeur et l'Alliance pendant la durée de la présente convention, et l'employeur convient qu'aucune nouvelle politique ne sera instaurée et qu'aucun règlement ou directive ne sera annulé ou modifié de manière à toucher les personnes salariées visées par la convention tant que l'Alliance n'aura eu l'occasion raisonnable d'étudier les propositions de l'employeur et de tenir des consultations sur celles-ci.

Sujets

- (1) Formation et autres mesures visant à traiter des répercussions des changements technologiques et autres sur les personnes salariées;
 - (2) Indemnité de déplacement et de subsistance;
 - (3) Pratiques en matière de santé et de sécurité;
 - (4) Indemnités de déménagement;
 - (5) Uniformes et vêtements du personnel;
 - (6) Transmission à l'Alliance des manuels et des directives de l'employeur;
 - (7) Privilèges de stationnement;
 - (8) Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur;
 - (9) Congé d'études et perfectionnement professionnel;
 - (10) Programme d'action positive pour les femmes;
 - (11) Plan de classification;
 - (12) Autres sujets convenus d'un commun accord.
- 34.03 (1) Les parties reconnaissent au gouvernement du Yukon le droit d'instaurer des politiques sur des questions liées à l'emploi visant tout ou partie des personnes qui travaillent dans la fonction publique du Yukon. De telles politiques ne doivent pas entrer en conflit avec les dispositions expresses de la convention collective, sous réserve de toute autorisation législative contraire.

- (2) Les parties conviennent que la personne salariée visée par la politique applicable mentionnée au sous-paragraphe (3) ci-dessous peut présenter un grief visant à faire respecter la teneur de la politique particulière qui existait au moment du dépôt du grief conformément au paragraphe 28.02. Si le grief n'est pas réglé à sa satisfaction, la personne salariée peut le renvoyer à l'arbitrage conformément au paragraphe 28.14.
- (3) Les politiques suivantes peuvent faire l'objet d'un grief conformément au sous-paragraphe (2) ci-dessus :
- Directive relative au remboursement des frais d'entrevue et de déménagement;
 - Politique sur les déplacements;
 - Politique sur la décentralisation.
- (4) Avant l'annulation ou la révision de l'une ou l'autre des politiques mentionnées au sous-paragraphe (3) ci-dessus par le gouvernement du Yukon, l'Alliance doit avoir l'occasion raisonnable de consulter l'employeur sur son intention d'annuler ou de réviser la politique. Cette occasion de consultation doit être offerte à l'Alliance avant que les révisions se rapportant à la politique ne soient soumises au processus d'approbation du gouvernement du Yukon. Une copie de toute politique mentionnée au sous-paragraphe (3) ci-dessus, qui est révisée par le gouvernement du Yukon, sera transmise à l'Alliance avant la date de mise en œuvre de la politique révisée.
- 34.04 Outre le comité de consultation mixte, les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de discussions sur des questions d'intérêt commun se posant au sein d'un ministère. Lorsque les représentants respectifs au niveau ministériel en conviennent, un comité ministériel peut être établi et se réunir au moins quatre (4) fois par année. Toute résolution élaborée à une telle réunion doit respecter les droits des deux parties énoncés dans la convention collective.

ARTICLE 35 : REMPLACEMENT D'OUTILS ET ALLOCATION D'OUTILLAGE

35.01 **Remplacement d'outils**

- (1) L'employeur remplacera les outils usés ou brisés de la personne salariée dont le poste est désigné comme suit :

Mécanicienne ou mécanicien de véhicules automobiles
 Contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens de véhicules automobiles
 Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
 Charpentière ou charpentier
 Électricienne ou électricien
 Mécanicienne ou mécanicien d'équipement lourd
 Contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens d'équipement lourd
 Conductrice ou conducteur d'équipement lourd
 Mécanicienne ou mécanicien de CVC et de réfrigération
 Mécanicienne industrielle ou mécanicien industriel
 Manœuvre
 Mécanicienne ou mécanicien de brûleurs à mazout
 Préposée ou préposé de parc
 Enseigniste de parcs
 Préposée ou préposé aux pièces
 Plombière ou plombier

Contremaîtresse ou contremaître à la voirie
 Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – charpenterie
 Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – électricité
 Contremaîtresse ou contremaître de techniciens en mécanique du bâtiment
 Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – mécanique
 Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – plomberie
 Contremaîtresse ou contremaître – entretien des transports (Dawson City)
 Contremaîtresse ou contremaître – entretien des transports (Whitehorse)
 Soudeuse ou soudeur

à la condition que les outils aient été usés ou brisés au travail et qu'ils soient nécessaires à l'exécution par la personne salariée de ses fonctions habituelles. Le présent article ne vise pas les outils protégés par une garantie.

- (2) La personne salariée présentera l'outil usé ou brisé à sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat pour approbation du remplacement et, sur autorisation, achètera l'outil de remplacement et remettra son reçu d'achat à sa supérieure ou son supérieur pour remboursement par l'employeur. La personne salariée qui souhaite se procurer un outil de valeur supérieure obtient d'abord l'approbation préalable de sa supérieure ou de son supérieur et, après l'achat, fournit à ce dernier le reçu et l'outil pour inspection. La valeur de remplacement de l'outil brisé, et non la valeur supérieure du nouvel outil, sera remboursée.

Les sous-paragraphes (1) et (2) s'appliquent aux apprenties et apprentis, aux personnes de métier et aux ouvrières et ouvriers.

35.02 **Allocation d'outillage**

- (1) La personne salariée permanente qui a accompli deux (2) années d'emploi continu dans la fonction publique du Yukon à l'un des titres suivants :
- (a) ouvrière ou ouvrier, personne de métier ou apprentie inscrite ou apprenti inscrit, ou à une combinaison de ces titres, et qui occupe l'un ou plusieurs des postes énoncés à l'alinéa b) ci-dessous;
 - (b) mécanicienne ou mécanicien de véhicules automobiles, contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens de véhicules automobiles, mécanicienne ou mécanicien d'équipement lourd, contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens d'équipement lourd ou mécanicienne industrielle ou mécanicien industriel;

a droit à une allocation d'outillage de quatre cents dollars (400 \$) et à une allocation supplémentaire de deux cents dollars (200 \$) pour chaque année de service achevée par la suite, jusqu'à concurrence d'une allocation totale de mille deux cents dollars (1 200 \$).

- (2) La personne salariée saisonnière qui a accompli deux (2) années d'emploi continu dans la fonction publique du Yukon à l'un des titres suivants :
- (a) ouvrière ou ouvrier, personne de métier ou apprentie inscrite ou apprenti inscrit, ou à une combinaison de ces titres, et qui occupe l'un ou plusieurs des postes énoncés à l'alinéa b) ci-dessous;

- (b) mécanicienne ou mécanicien de véhicules automobiles, contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens de véhicules automobiles, mécanicienne ou mécanicien d'équipement lourd, contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens d'équipement lourd ou mécanicienne industrielle ou mécanicien industriel;

a droit à une allocation d'outillage de deux cents dollars (200 \$) et à une allocation supplémentaire de cent dollars (100 \$) pour chaque année de service achevée par la suite, jusqu'à concurrence d'une allocation totale de six cents dollars (600 \$).

- 35.03 L'employeur rembourse le coût d'un examen médical annuel à la personne salariée dont il exige qu'elle conduise le traversier George-Black à un poste pour lequel la législation fédérale exige un certificat d'aptitude médicale.

ARTICLE 36 : VÊTEMENTS ET ÉQUIPEMENT DE PROTECTION

- 36.01 Lorsque le travail d'une personne salariée est de nature telle que la santé et la propreté doivent être préservées ou qu'une identification spéciale aidera à l'exécution efficace des fonctions et à l'atteinte d'objectifs de programme particuliers, l'employeur fournira des uniformes et de l'équipement de protection conformément à sa politique sur les vêtements et les uniformes du personnel.

Indemnité pour vêtements

- (1) La personne salariée permanente qui occupe un poste admissible en date du 1^{er} septembre et qui n'a pas déjà reçu une indemnité pour vêtements aura droit à une telle indemnité de trois cents dollars (300 \$) le 1^{er} septembre afin de l'aider à assumer le coût d'achat de vêtements isolés. Par la suite, la personne salariée permanente recevra l'indemnité pour vêtements tous les deux (2) ans le 1^{er} septembre, pourvu que **son** service soit continu et qu'elle continue d'occuper un poste admissible.
- (2) La personne salariée saisonnière qui travaille activement à un poste admissible de façon continue pendant trois (3) mois civils consécutifs entre le 1^{er} novembre et le 31 mars et qui n'a pas déjà reçu une indemnité pour vêtements aura droit à une telle indemnité de cent cinquante dollars (150 \$) à la fin de l'emploi de trois (3) mois afin de l'aider à assumer le coût d'achat de vêtements isolés. Par la suite, la personne salariée saisonnière recevra l'indemnité pour vêtements tous les deux (2) ans au plus tôt à la date d'acquisition de son droit à l'indemnité initiale, à la condition qu'elle ait travaillé activement à un poste admissible de façon continue pendant trois (3) mois civils consécutifs entre le 1^{er} novembre et le 31 mars précédant la date d'acquisition de son droit.
- (3) L'indemnité pour vêtements sera payée à la personne salariée admissible conformément au paragraphe 17.03.
- (4) Pour qu'une personne salariée soit admissible à l'indemnité pour vêtements destinée à couvrir le coût d'achat de vêtements isolés, les fonctions de son poste doivent exiger qu'elle passe une partie de son temps dehors et soumettre son parka à une usure supérieure à celle qui résulterait d'un usage normal non lié aux fonctions particulières du poste.

- (5) Avant le 1^{er} septembre de chaque année, l'employeur fournira au syndicat une liste des postes dont les titulaires ont reçu une indemnité pour vêtements l'année précédente. Les parties discuteront de la liste lors d'une consultation mixte et détermineront, d'un commun accord, quels postes devraient demeurer sur la liste, y être ajoutés ou en être supprimés, selon les exigences courantes s'y rattachant.
- (6) Si les parties ne s'entendent pas sur le contenu de la liste dont il est question au sous-paragraphe (5), la liste de l'année précédente demeure en vigueur. En cas de désaccord, l'une ou l'autre des parties peut renvoyer l'affaire à un arbitre nommé par la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon pour médiation ou décision obligatoire quant aux questions non réglées.
- (7) Lorsque la personne salariée permanente ayant droit à une indemnité pour vêtements le 1^{er} septembre démissionne avant le 15 octobre de l'année d'admissibilité et qu'elle a déjà reçu son indemnité pour vêtements pour l'année en question, l'employeur recouvre l'indemnité sur toute somme due.

36.02 **Indemnité pour chaussures de sécurité**

- (1) La personne salariée permanente et la personne salariée occupant un poste aux termes de la lettre d'entente K, ainsi que les effectifs de renfort à temps plein aux termes du paragraphe 53.10 qui sont tenus de porter des chaussures de sécurité tel que le prescrit la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* recevront une indemnité pour chaussures de sécurité de cent soixante-quinze dollars (175 \$) le 1^{er} avril de chaque année.
- (2) La personne salariée saisonnière qui est tenue de porter des chaussures de sécurité tel que le prescrit la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* recevra une indemnité pour chaussures de sécurité de cent soixante-quinze dollars (175 \$) dans un délai de quatre (4) semaines de son entrée en poste, et, par la suite, annuellement, au plus une fois par année civile, lorsqu'elle est rappelée pendant qu'elle se trouve en situation d'inactivité, dans un délai de quatre (4) semaines du rappel à l'emploi actif.

36.03 **Fourniture de combinaisons de travail au personnel affecté à la voirie et aux travaux publics**

Il est confirmé que, comme par le passé, le ministère de la Voirie et des Travaux publics continuera de fournir des combinaisons de travail (au besoin) et des installations de lavage, et que les personnes salariées demeureront responsables des réparations mineures à apporter aux combinaisons.

La personne salariée doit rendre la combinaison qu'elle utilise avant d'en recevoir une nouvelle.

ARTICLE 37 : DOMMAGES À DES BIENS PERSONNELS

- 37.01 (1) Sur présentation d'une preuve raisonnable, l'employeur indemnise la personne salariée aux termes du sous-paragraphe (2) ci-dessous pour tout dommage à ses biens personnels survenu dans le cadre de ses fonctions et découlant des actions d'un patient ou d'un client, pourvu que l'utilisation ou le port du bien visé soit approprié dans le cadre de ses fonctions.

- (2) La responsabilité de l'employeur d'indemniser la personne salariée aux termes du sous-paragraphe (1) se limite :
- (a) au montant de la franchise associée à la garantie couvrant les dommages à ses biens matériels, jusqu'à concurrence de 200 \$;
 - (b) si la personne salariée n'a pas d'assurance, à un montant maximum de 2000 \$.

ARTICLE 38 : INDEMNITÉ DE DISPARITÉ RÉGIONALE

- 38.01 (1) (a) La personne salariée dont la zone d'affectation (où son poste est situé) est Carcross ou Tagish reçoit une indemnité de disparité régionale annuelle de six cent quatre-vingt-trois dollars (683 \$).
- (b) La personne salariée dont la zone d'affectation est Haines Junction ou Teslin reçoit une indemnité de disparité régionale annuelle de mille cent soixante-six dollars (1 166 \$).
- (c) La personne salariée dont la zone d'affectation est Carmacks, Watson Lake ou Destruction Bay reçoit une indemnité de disparité régionale annuelle de mille sept cent quatre-vingt-cinq dollars (1 785 \$).
- (d) La personne salariée dont la zone d'affectation est Drury Creek, Swift River, Stewart Crossing, Beaver Creek, Dawson City, Faro, Mayo, Pelly Crossing ou Ross River reçoit une indemnité de disparité régionale annuelle de deux mille trois cent dix dollars (2 310 \$).
- (e) La personne salariée dont la zone d'affectation est Old Crow ou l'île Herschel reçoit une indemnité de disparité régionale annuelle de huit mille six cent dix dollars (8 610 \$).
- (2) (a) L'indemnité de disparité régionale des personnes salariées permanentes à temps partiel est calculée au prorata. Depuis le 1^{er} janvier 1991, l'indemnité de disparité régionale est versée toutes les deux semaines aux termes du paragraphe 17.02.
- (b) La personne salariée auxiliaire reçoit une indemnité de disparité régionale aux moments suivants :
- (i) Après les dernières périodes de paie complètes qui précèdent le 31 mars et le 30 septembre de chaque année. (L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour verser l'indemnité aux deuxièmes jours de paie qui suivent le 31 mars et le 30 septembre.)
 - (ii) Au moment du renvoi définitif aux termes du paragraphe 53.07.
 - (iii) Dans le cas des personnes salariées saisonnières seulement, au moment du renvoi temporaire aux termes du paragraphe 54.10 ou au début de la situation d'inactivité aux termes du paragraphe 54.08.

- (c) Aux termes du paragraphe 38.02, l'indemnité de disparité régionale versée aux personnes salariées auxiliaires est calculée au prorata par la division du nombre total d'heures de travail normales effectuées entre le 1^{er} avril et le 30 septembre et entre le 1^{er} octobre et le 31 mars (ou, si les sous-alinéas b)(ii) ou b(iii) ci-dessus s'appliquent, toute portion appropriée de celles-ci) par le nombre total d'heures de travail normales effectuées par une personne salariée à temps plein de la même catégorie.

38.02 La disposition qui précède ne s'applique pas aux employés logés et nourris.

38.03 **Travailleurs de camps – Prime d'éloignement**

Le personnel de voirie qui travaille dans les camps éloignés de Eagle, Ogilvie, Klondike, Tuchitua, Blanchard ou Fraser reçoit une prime de 0,63 \$ pour chaque heure de travail normale effectuée à titre d'indemnité de déplacement.

ARTICLE 39 : GRATIFICATION EN ESPÈCES

(Note : Se reporter aux paragraphes 53.09 et 54.15 pour les dispositions applicables aux personnes salariées auxiliaires.)

- 39.01 Si une personne salariée décède, un montant équivalant à son taux de rémunération hebdomadaire au moment de son décès multiplié par son nombre d'années complètes d'emploi continu moins toute période pour laquelle elle a reçu de l'employeur une indemnité de départ, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines, sera versé à sa conjointe ou à son conjoint ou à toute autre personne nommée par le Commissaire, sans égard aux autres indemnités payables.

ARTICLE 40 : SOINS DE SANTÉ COMPLÉMENTAIRES ET INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE

- 40.01 (1) L'employeur paie quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) des primes du régime de soins de santé complémentaires et d'invalidité de longue durée des personnes salariées permanentes ou saisonnières admissibles. (Des modifications au partage des primes sont entrées en vigueur le 1^{er} juin 2007.)
- (2) La personne salariée saisonnière qui a droit à une protection aux termes du paragraphe ci-dessus peut choisir de la conserver durant toute période de renvoi temporaire, aux termes du paragraphe 54.10, ou de situation d'inactivité, aux termes du paragraphe 54.08. Le cas échéant, l'employeur continue de payer sa part de la prime aux termes de l'article 41, pourvu que la personne salariée ait payé sa part de la prime avant la période de renvoi temporaire ou la situation d'inactivité.
- 40.02 (1) Les garanties, modalités, conditions et exigences d'admissibilité des régimes visés au paragraphe 40.01 sont en tout temps régies par les modalités réelles du régime fourni par l'assureur et peuvent être modifiées de temps à autre par celui-ci.
- (2) Dans la mesure où il verse sa part des primes applicables, l'employeur ne peut être tenu responsable du rejet d'une réclamation par l'assureur.
- (3) La disposition qui suit est fournie à titre informatif seulement à l'intention des personnes salariées couvertes par le régime d'assurance maladie complémentaire et d'assurance invalidité.

Toute personne salariée qui souhaite contester le rejet par l'assureur de son admissibilité ou de son droit à des prestations doit le faire par l'entremise de la procédure d'appel de l'assureur visé.

Si elle n'est pas satisfaite de l'issue du processus d'appel, la personne salariée peut, si un tel recours est possible, intenter une action en justice contre l'assureur.

- 40.03 Depuis le 10 décembre 2003, la somme accordée pour les prothèses auditives est de 600 \$ tous les 60 mois.

ARTICLE 41 : RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

- 41.01 (1) L'employeur paie quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) des primes du régime de soins dentaires de la personne salariée permanente ou saisonnière admissible.
- (2) La personne salariée saisonnière qui a droit au régime de soins dentaires paie la totalité du coût de sa prime durant toute période de renvoi temporaire aux termes du paragraphe 54.10, ou toute situation d'inactivité aux termes du paragraphe 54.08. Les primes doivent être versées à l'employeur avant la période de renvoi temporaire ou la situation d'inactivité. Il est entendu que l'employeur déduira le montant total des primes du chèque de paie bimensuel de la personne par prélèvements égaux durant sa période d'emploi saisonnière.
- 41.02 (1) Toutes les garanties, modalités, conditions et exigences d'admissibilité du régime de soins dentaires sont en tout temps régies par les modalités réelles du régime fourni par l'assureur.
- (2) Dans la mesure où il verse sa part des primes du régime de soins dentaires, l'employeur ne peut être tenu responsable du rejet d'une réclamation par l'assureur.
- (3) La disposition qui suit est fournie à titre informatif seulement à l'intention des personnes salariées couvertes par le régime de soins dentaires.

Toute personne salariée qui souhaite contester le rejet par l'assureur de son admissibilité ou de son droit à des prestations au titre du régime de soins dentaires peut, si un tel recours est possible, intenter une action en justice contre l'assureur.

- 41.03 Le 1^{er} avril 2005, le maximum viager prévu par le régime pour les soins orthodontiques est passé à 2 500 \$. Le 1^{er} avril 2006, ce montant est passé à 3 000 \$.

ARTICLE 42 : PRIMES DE DÉPLACEMENT POUR LES PERSONNES SALARIÉES PERMANENTES À L'EXTÉRIEUR DE WHITEHORSE

(Note : Se reporter au paragraphe 54.05 pour les dispositions applicables aux personnes salariées saisonnières.)

- 42.01 (1) La personne salariée permanente dont la zone d'affectation est située à l'extérieur de la ville de Whitehorse obtient tous les trimestres des crédits de prime de déplacement attribués selon les critères ci-dessous.

<u>Zone d'affectation</u>	<u>Crédits de prime de déplacement</u>
Carcross et Tagish Teslin Carmacks Haines Junction Tous les autres	Un jour et demi (1,5) par trimestre (3 mois) Deux (2) jours par trimestre (3 mois)

- (2) La personne salariée permanente qui travaille au moins une (1) journée durant le trimestre a droit à des crédits de prime de déplacement aux termes du sous-paragraphe (1) ci-dessus.
 - (3) Sous réserve des nécessités du service, la personne salariée permanente peut se prévaloir de ses crédits de prime de déplacement en présentant le formulaire de demande de congé requis.
 - (4) Les crédits de prime de déplacement ne peuvent être reportés à l'exercice financier suivant. Ils peuvent toutefois être cumulés au cours d'un même exercice, et tout crédit non utilisé est payé par l'employeur à la personne salariée permanente à la première période de paie du mois de mai.
 - (5) On encourage les personnes salariées permanentes à se prévaloir de leurs crédits de prime de déplacement durant les mois d'hiver.
- 42.02 (1) Toutes les personnes salariées dont la zone d'affectation est située à l'extérieur de la ville de Whitehorse peuvent, une fois par exercice financier, réclamer un montant équivalent au coût d'un (1) déplacement aller-retour à Whitehorse au taux prévu dans la Politique sur les déplacements en vigueur de l'employeur.
- (2) La politique qui prévaut est celle en vigueur au moment où la personne salariée présente sa demande, et la distance aller-retour est calculée en utilisant la distance routière officielle entre le lieu de résidence de la personne et Whitehorse.
 - (3) La personne salariée permanente résidente de Old Crow peut, une fois par exercice financier, réclamer un montant équivalent au coût d'un (1) vol aller-retour en classe économique de Old Crow à Whitehorse pour elle-même, sa conjointe ou son conjoint et un enfant.

ARTICLE 43 : RÉGIME DE CONGÉ AVEC TRAITEMENT DIFFÉRÉ

- 43.01 L'employeur, en collaboration avec le syndicat, offre un régime de congé avec traitement différé à toutes les personnes salariées permanentes à temps plein et à temps partiel. Ce régime est conforme aux exigences de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, et les personnes salariées peuvent s'en procurer le descriptif auprès de la Commission de la fonction publique. L'administration du régime est en tout temps régie par les modalités réelles de celui-ci.
- 43.02 Tant qu'il s'acquitte de ses responsabilités aux termes du régime, l'employeur ne peut être tenu responsable de son administration, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de sa part.

ARTICLE 44 : PERSONNEL SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

44.01 **Rémunération**

La personne salariée permanente ou saisonnière à temps partiel reçoit, pour services rendus, une rémunération à tarif horaire ou à la quinzaine en fonction :

- (1) du nombre moyen d'heures travaillées par semaine en comparaison d'un employé à temps plein effectuant des tâches similaires;
- (2) de la catégorie du poste auquel elle est nommée.

44.02 **Heures de travail – Quarts rotatifs**

- (1) Les heures de travail normales des infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés, des préposés aux soins dans les maisons de soins infirmiers et des préposés de l'unité de réhabilitation à temps partiel doivent être fixées de manière à ce que :
 - (a) au cours de chaque période de neuf (9) jours, ces personnes salariées travaillent trois (3) jours consécutifs, suivis de six (6) jours de repos consécutifs;
 - (b) au cours de chaque période de six (6) jours, elles travaillent deux (2) jours consécutifs, suivis de quatre (4) jours de repos consécutifs;
 - (c) au cours de chaque période de sept (7) jours, elles travaillent deux (2) jours consécutifs, suivis de cinq (5) jours de repos consécutifs;
 - (d) dans tous les cas qui précèdent, les journées de travail sont de huit (8) heures, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).
- (2) Nonobstant le sous-paragraphe (1) ci-dessus, l'employeur ne peut obliger les personnes salariées en service au 23 octobre 1998 à changer leur horaire de travail actuel.
- (3) L'un ou l'autre des horaires de travail par quarts décrits ci-dessus au sous-paragraphe (1) peut être assigné aux personnes salariées en service au 23 octobre 1998. Il est entendu que le sous-paragraphe (2) ci-dessus s'applique le cas échéant.

44.03 Les heures de travail des agents de conformité (auparavant « agents de poste de pesage ») à temps partiel doivent être fixées de manière à ce que :

- (1) au cours de chaque période de quinze (15) jours, ces personnes salariées travaillent cinq (5) jours consécutifs suivis de dix (10) jours de repos consécutifs;
- (2) les journées de travail soient de huit (8) heures, ce qui comprend une pause-repas rémunérée d'une demi-heure (0,5).

Nonobstant le paragraphe 15.03, l'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour aviser les personnes salariées permanentes à temps partiel de tout changement à leur horaire de travail.

44.04 L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour aviser à l'avance les personnes salariées saisonnières à temps partiel de tout changement à leur horaire de travail.

44.05 **Heures supplémentaires**

- (1) (a) La personne salariée permanente à temps partiel est rémunérée pour ses heures supplémentaires aux termes de l'article 16 si elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à travailler en sus des heures de travail normales quotidiennes ou hebdomadaires prévues pour une personne salariée à temps plein de la même catégorie ou si elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à dépasser le nombre de jours de travail consécutifs travaillé par une personne salariée à temps partiel de la même catégorie. Il est entendu que la personne salariée permanente à temps partiel peut refuser de faire des heures supplémentaires.

- (b) La personne salariée saisonnière à temps partiel est rémunérée pour ses heures supplémentaires si elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à travailler en sus des heures de travail normales quotidiennes ou hebdomadaires prévues pour une personne salariée à temps plein de la même catégorie ou si elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à dépasser le nombre de jours de travail consécutifs travaillé par une personne salariée à temps plein de la même catégorie. Les heures supplémentaires sont rémunérées à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures et à taux double (2) par la suite. Il est entendu que la personne salariée saisonnière à temps partiel peut refuser de faire des heures supplémentaires.
- (2) Nonobstant le sous-paragraphe (1) ci-dessus, la personne salariée permanente ou saisonnière à temps partiel qui travaille dans une catégorie où les heures de travail quotidiennes et hebdomadaires à temps plein font l'objet d'une moyenne établie sur une période donnée, est rémunérée pour les heures supplémentaires excédant trente-sept heures et demie (37,5) par semaine ou sept heures et demie (7,5) par jour autorisées à l'avance par l'employeur.
- (3) (a) Les conseillères ou conseillers en éducation, orthophonistes, ergothérapeutes et physiothérapeutes permanents à temps partiel, le personnel à temps partiel de la résidence Gadzoosdaa et les personnes salariées à temps partiel agissant à titre de membres du personnel administratif ou de secrétariat, peuvent, plutôt que d'être rémunérés pour les heures supplémentaires travaillées, cumuler ces heures sous forme de congé payé à écouler durant les congés scolaires, les vacances ou les jours de perfectionnement professionnel, sous réserve des nécessités du service.
- (b) Pour pouvoir cumuler des heures supplémentaires à titre de congé compensatoire, la personne salariée doit accepter de les cumuler avant de les travailler. Elle doit par ailleurs écouler les congés accumulés au titre du présent alinéa avant de pouvoir prendre des vacances durant les périodes visées à l'alinéa 44.05(3)a). Tout congé compensatoire cumulé au titre du présent alinéa et non utilisé est payé conformément aux termes du sous-paragraphe 16.06(4). Le sous-paragraphe 16.06(5) ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

44.06 **Jours fériés payés**

- (1) Jour férié coïncidant avec un jour ouvrable non travaillé

Si un jour férié payé coïncide avec un jour ouvrable où elle ne travaille pas, la personne salariée permanente ou saisonnière à temps partiel reçoit un montant équivalent à la moyenne des heures de travail normales travaillées par jour au cours de la période de deux (2) semaines précédant immédiatement le jour férié.

- (2) Jour férié coïncidant avec un jour ouvrable travaillé

Si un jour férié payé coïncide avec un jour ouvrable travaillé ou est reporté à un jour ouvrable où elle devait travailler, mais où elle n'est pas tenue de le faire, la personne salariée permanente ou saisonnière à temps partiel reçoit un montant équivalent à la moyenne des heures de travail normales travaillées par jour au cours de la période de deux (2) semaines précédant immédiatement le jour férié.

(3) Heures travaillées un jour férié payé

La personne salariée permanente ou saisonnière à temps partiel est rémunérée pour toutes les heures travaillées un jour férié payé aux termes du paragraphe 16.05 de la présente convention collective.

(4) Les jours fériés payés visés au présent paragraphe sont ceux énoncés à l'article 20.

44.07 **Indemnité de rappel au travail**

(1) Les infirmières ou infirmiers auxiliaires autorisés, le personnel préposé aux soins dans les foyers d'hébergement, le personnel de l'unité de réhabilitation et les agentes ou agents de conformité ont droit à une indemnité de rappel au travail au titre de l'alinéa 18.01(1) et le jour où une personne salariée à temps partiel a droit à la rémunération d'heures supplémentaires aux termes du sous-paragraphe 44.05(1), pourvu qu'elle ait travaillé le même nombre d'heures et de journées consécutives qu'une personne à temps plein de la même catégorie.

(2) La personne salariée permanente ou saisonnière à temps partiel dont la situation ne correspond pas à celle énoncée au sous-paragraphe (1) ci-dessus a droit à une indemnité de rappel au travail au titre du sous-paragraphe 18.01(1), pourvu qu'elle ait travaillé le même nombre d'heures et de jours consécutifs qu'une personne à temps plein de la même catégorie.

44.08 **Personnel des services médicaux d'urgence à temps partiel travaillant par quarts : Heures supplémentaires et indemnité de rappel au travail**

(1) Nonobstant le paragraphe 44.05, la personne salariée permanente à temps partiel est rémunérée pour ses heures supplémentaires aux termes de l'article 16 lorsqu'elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à travailler en sus de douze (12) heures par jour ou en sus de l'horaire normal d'une personne salariée à temps plein si celui-ci n'est pas calculé sur sept (7) jours, ou lorsqu'elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à dépasser le nombre de jours de travail consécutifs travaillé par une personne salariée à temps plein. Il est entendu que la personne salariée permanente à temps partiel peut refuser de faire des heures supplémentaires.

(2) Nonobstant le paragraphe 44.07, la personne salariée permanente à temps partiel reçoit une indemnité de rappel au travail au titre du sous-paragraphe 18.01(1) un jour où elle a droit à la rémunération d'heures supplémentaires aux termes du sous-paragraphe (1) ci-dessus, pourvu qu'elle ait travaillé au moins douze (12) heures au cours de chacun des quatre derniers jours de la période de paie bimensuelle.

Note : Le calcul au prorata des crédits et de la prime du Yukon est administré conformément aux politiques en vigueur chez l'employeur en date du 29 octobre 1999.

44.09 **Congés annuels**

La personne salariée permanente à temps partiel cumule des crédits de congé annuel en proportion du nombre moyen d'heures normales travaillées par semaine par une personne salariée à temps plein de la même catégorie.

44.10 **Crédits de congé de maladie et de congé spécial**

La personne salariée permanente ou saisonnière à temps partiel cumule des crédits de congé de maladie et de congé spécial en proportion du nombre moyen d'heures normales travaillées par semaine par une personne salariée à temps plein de la même catégorie.

44.11 **Avantages des personnes salariées à temps partiel qui partagent un emploi**

Un calcul de la rémunération moyenne des personnes salariées à temps partiel visées à l'alinéa 2.01(9)b) est effectué pour établir le montant de leurs cotisations de retraite et leur taux de rémunération des jours fériés payés, et pour leur garantir une pleine protection par les régimes d'assurance dentaire et de soins de santé complémentaires. Aux fins du cumul de crédits de congé aux termes de la présente convention, la personne salariée à temps partiel cumule des crédits de congé au prorata pour toutes les heures travaillées, à l'exception des heures supplémentaires. Aux fins de l'utilisation des crédits de congé aux termes de la présente convention, les congés qu'une personne salariée peut prendre sont établis en fonction des heures de travail normalement prévues à son horaire.

44.12 **Prime du Yukon**

- (1) La personne salariée permanente à temps partiel touche une prime du Yukon en proportion du nombre moyen d'heures travaillées par jour par une personne salariée à temps plein de la même catégorie.
- (2) Le sous-paragraphe 44.12(3) est réputé faire partie de la présente convention collective depuis le 1^{er} janvier 1995 des suites de changements législatifs imposés par le gouvernement du Yukon.
- (3) La personne salariée permanente à temps partiel touche une prime du Yukon au prorata des heures normales travaillées en service continu depuis la dernière date d'admissibilité ou, s'il s'agit de sa première prime du Yukon, depuis son entrée en fonction.

NOTE : Les dispositions automatisées de la prime du Yukon entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2008.

44.13 **Primes de déplacement pour les personnes salariées à l'extérieur de Whitehorse**

La personne salariée permanente à temps partiel cumule des crédits de prime de déplacement en proportion du nombre moyen d'heures normales travaillées par semaine par une personne salariée à temps plein de la même catégorie.

44.14 **Généralités**

- (1) À l'exception des dispositions du paragraphe 44, les modalités de la présente convention s'appliquent à toutes les personnes salariées permanentes et saisonnières à temps partiel, sauf disposition contraire expresse.
- (2) Aux fins du présent article, les heures de travail normales d'une personne salariée à temps partiel s'entendent de toutes les heures travaillées jusqu'à concurrence du maximum quotidien ou hebdomadaire prévu pour un poste équivalent à temps plein.

ARTICLE 45 : PERSONNEL EN APPRENTISSAGE

45.01 Les dispositions suivantes énoncent les conditions d'emploi des personnes salariées permanentes et saisonnières embauchées comme apprenties par le gouvernement du Yukon :

- (1) La *Loi sur l'apprentissage* et ses règlements s'appliquent à toutes les personnes salariées travaillant comme apprenties pour le gouvernement du Yukon.
- (2) Des crédits sont accordés pour le premier et le deuxième semestre aux apprenties et apprentis qui ont terminé le cours de vingt (20) semaines d'ouvrière ou ouvrier dans leur corps de métier donné par le Collège du Yukon ou un cours équivalent dans un établissement postsecondaire canadien reconnu.
- (3) Les apprenties et apprentis qui travaillent dans des corps de métiers sont rémunérés selon les pourcentages associés à celui auquel ils appartiennent, lesquels sont indiqués dans le *Règlement sur la formation des apprentis*. Les augmentations de salaire ne sont pas automatiques; elles dépendent de la réussite du cours annuel de formation professionnelle approprié.
- (4) L'employeur rémunère la personne salariée en apprentissage à son taux horaire courant pendant sa formation professionnelle; toutefois, elle doit rembourser à l'employeur toute indemnité reçue du gouvernement fédéral ou toute autre indemnité tenant lieu de salaire.
- (5) Sous réserve de la *Loi sur la fonction publique* et de ses règlements, ainsi que des restrictions salariales susmentionnées, les apprenties et apprentis ont droit aux conditions d'emploi et avantages sociaux qui sont décrits dans la présente convention collective.
- (6) Lorsque la personne salariée en apprentissage ne termine pas son cours de formation professionnelle avant la fin d'une période où elle aurait eu droit à une augmentation de son taux horaire et qu'elle réussit le cours par la suite, l'augmentation est rétroactive à la fin de la période de six mois précédente en question.
- (7) Lorsque la personne salariée en apprentissage ne parvient pas, après deux tentatives, à réussir son cours de formation professionnelle, la recommandation d'annuler son contrat est faite à la directrice ou au directeur de la formation d'apprenti, et elle peut être renvoyée.

45.02 Apprenties conductrices et apprentis conducteurs d'équipement lourd

Les dispositions suivantes énoncent les conditions d'emploi des personnes salariées permanentes et saisonnières embauchées comme apprenties conductrices ou apprentis conducteurs d'équipement lourd par le gouvernement du Yukon :

- (1) La durée totale de l'apprentissage ne doit pas dépasser deux (2) années consécutives à partir de l'inscription à la formation.
- (2) Nonobstant les dispositions du sous-paragraphe (1), l'apprentissage comme conductrice ou conducteur d'équipement lourd peut être prolongé d'au plus six (6) mois, à la discrétion de l'employeur.

- (3) Les heures normales de travail des apprenties conductrices et apprentis conducteurs d'équipement lourd sont rémunérées au taux de la grille suivante. Le taux de rémunération horaire correspond à un pourcentage du taux horaire prévu dans la convention collective pour la catégorie d'emploi Conductrice et conducteur d'équipement lourd II.

GRILLE

À l'assignation au premier niveau	85 %
À l'assignation au niveau intermédiaire	92 %

- (4) À la discrétion de l'employeur, l'intégration initiale d'une personne salariée permanente ou saisonnière dans le programme de formation des conductrices et conducteurs d'équipement lourd peut se faire au niveau de compétence intermédiaire.
- (5) Sous réserve de la *Loi sur la fonction publique* et de ses règlements, ainsi que des restrictions salariales susmentionnées, les apprenties conductrices et apprentis conducteurs d'équipement lourd ont droit aux conditions d'emploi et avantages sociaux décrits dans la présente convention collective.
- (6) Lorsque l'apprentie conductrice ou apprenti conducteur d'équipement lourd ne progresse pas de façon satisfaisante pendant sa formation ou n'atteint pas le niveau de compétence requis à la fin, son renvoi peut faire l'objet d'une recommandation.

ARTICLE 46 : CONCOURS ET APPELS

- 46.01 (1) Les postes vacants des emplois permanents à durée indéterminée ou déterminée de l'unité de négociation sont affichés, sauf en cas d'exemption selon le paragraphe 46.02, et de mutation. Les affichages de postes énoncent le titre, la catégorie et le niveau d'emploi, le salaire ainsi que le résumé des fonctions et des exigences; sont mis en ligne sur le site Internet de l'emploi au gouvernement du Yukon; et indiquent si le poste sera comblé par voie de concours public ou restreint. Les candidats présentant le meilleur profil sont présélectionnés, passent une entrevue et sont classés en fonction des exigences du poste et de la qualité des autres candidatures. L'administratrice générale ou l'administrateur général, ou la personne qui la ou le représente, recommande la nomination de la personne présentant les meilleurs profils et compétences.
- La durée de service satisfaisant auprès de l'employeur sera prise en compte dans la détermination de la candidature retenue.
- (2) Il ne doit y avoir aucun conflit d'intérêts entre les membres du comité de sélection et les candidates et candidats au concours. Minimalement, la présidente ou le président du comité de sélection doit avoir suivi et réussi un cours sur les techniques de sélection approuvé par la Commission de la fonction publique.
- (3) La candidate ou le candidat de l'unité de négociation qui ne réussit pas le concours et estime que ses compétences n'ont pas été évaluées à leur juste valeur peut interjeter appel, pour autant que le syndicat présente lui-même l'appel.
- (4) L'appel doit être présenté au Bureau de gestion de la diversité des ressources humaines de la Commission de la fonction publique dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la date à laquelle les candidates et candidats ont été informés (par courriel ou verbalement) de la décision, ou lorsque celles et ceux qui n'ont pas passé d'entrevue ont été informés qu'ils n'avaient pas été retenus.

- (5) Tout poste en litige demeure vacant jusqu'à ce que l'appel soit résolu.
- (6) L'appel est traité de la manière suivante :
- (a) Niveau 1 – Résolution informelle
- L'employeur et le syndicat tentent de résoudre l'appel au moyen de réunions d'échange d'information. Si l'appel n'est pas résolu, il est soumis à l'arbitrage.
- (b) Niveau 2 – Arbitrage
- (i) L'arbitre rend sa décision motivée par écrit dans les cinq (5) jours suivant la fin de la date de l'audience. La décision est finale et lie les parties. Une copie de la décision est transmise au syndicat et à l'employeur.
- (ii) L'arbitre a compétence pour déterminer si l'employeur a évalué les compétences de l'appelante ou appelant à leur juste valeur et mené correctement le concours de façon à pouvoir évaluer équitablement le profil de l'appelante ou appelant par rapport à celui de la candidature retenue. Si l'arbitre conclut que ce n'est pas le cas, il peut ordonner de reprendre le concours en totalité ou en partie. L'arbitre n'a pas le pouvoir de nommer une personne à un poste dans la fonction publique.
- (iii) L'employeur assume la rémunération de l'appelante ou appelant. Le syndicat assume tous les autres frais relatifs à l'appel en arbitrage. L'employeur et le syndicat partagent à parts égales le coût de toute audience d'arbitrage ou autre procédure, y compris, mais sans s'y limiter, les honoraires de l'arbitre, ses frais de déplacement et le coût des ressources en lien avec l'audience.
- (iv) Lorsqu'un appel est interjeté en vertu du sous-paragraphe 46.01(3) ou du paragraphe 46.03, la candidate retenue (ou proposée) ou le candidat retenu (ou proposé) a le droit d'assister, de participer et d'être représenté à l'audience sans perte de salaire normal.

46.02 La procédure d'appel ne s'applique pas à :

- (1) la nomination de membres de groupes cibles effectuée dans le cadre du Programme d'équité en matière d'emploi;
- (2) la nomination des personnes salariées nécessitant des mesures d'adaptation en milieu de travail;
- (3) la nomination de personnes salariées pour satisfaire à une exigence légale par accord mutuel avec le syndicat.

46.03 **Nominations à partir d'une liste d'admissibilité**

- (1) L'employeur peut établir une liste d'admissibilité à l'issue d'un concours et l'utiliser pour d'autres nominations à des postes identiques ou semblables. L'existence d'une liste d'admissibilité et sa durée de validité sont indiquées sur l'affichage du poste. Tous les candidats qualifiés à l'issue du concours sont informés de leur classement sur la liste d'admissibilité.
- (2) Les nominations faites à partir d'une liste d'admissibilité à un poste identique (mêmes fonctions, statut, niveau, lieu de travail et ministère) ne peuvent faire l'objet d'un appel.
- (3) Toute nomination proposée à partir d'une liste d'admissibilité à un poste similaire (la majorité des fonctions et des compétences de base sont similaires, à un niveau de classification identique ou inférieur) peut faire l'objet d'un appel.

- (a) Toute nomination proposée à partir d'une liste d'admissibilité à un poste similaire est mise en ligne sur le site Internet de l'emploi au gouvernement du Yukon pendant cinq jours ouvrables.
- (b) Aucune nomination n'est faite à partir d'une liste d'admissibilité à un poste similaire tant que l'appel n'est pas résolu.

46.04 **Nominations exemptées de concours**

Lorsque la Commission de la fonction publique propose une nomination sans concours, la personne salariée dont les perspectives d'avancement sont, à son avis, compromises, peut interjeter appel, pour autant que le syndicat présente lui-même l'appel au directeur du Bureau de gestion de la diversité des ressources humaines.

Si le Bureau de gestion de la diversité des ressources humaines conclut à l'issue de son évaluation des compétences de l'appelante ou appelant, que celles-ci répondent aux exigences essentielles du poste, l'exemption peut être annulée.

S'il conclut qu'elles ne répondent pas aux exigences essentielles du poste, le syndicat est informé de la décision et peut soumettre l'appel à l'arbitrage, auquel cas la procédure décrite à l'alinéa 46.01(6)b) s'applique.

46.05 Les parties reconnaissent l'engagement du gouvernement du Yukon à réaliser l'équité en matière d'emploi au sein de la fonction publique, afin qu'elle soit représentative de la population qu'elle sert. Par conséquent, les parties reconnaissent que la personne salariée qui travaille pour le gouvernement du Yukon doit être capable de travailler et de s'intégrer dans un environnement diversifié. Les parties conviennent que la nécessité de travailler et de s'intégrer dans un environnement diversifié constitue une compétence raisonnable pour la nomination d'une personne salariée à tout poste au sein du gouvernement du Yukon.

46.06 Les parties reconnaissent que le gouvernement du Yukon a des obligations légales en matière d'embauche conformément à l'article 22.4.0, chapitre 22, de l'Accord-cadre définitif relatif aux Premières nations du Yukon et ses politiques connexes.

ARTICLE 47 : COURS DE LA COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE

- 47.01(1) L'employeur et l'Alliance reconnaissent qu'un des moyens d'améliorer la qualité des services fournis par l'employeur consiste à donner aux personnes salariées la possibilité d'acquérir des connaissances et des compétences pertinentes dans ce but. Pour atteindre cet objectif, la Commission de la fonction publique offre des cours visant à aider toutes les personnes travaillant pour le gouvernement du Yukon à maintenir et améliorer leurs compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions, et à élargir leurs perspectives de carrière au sein du gouvernement. Les personnes salariées sont encouragées à suivre à ces cours.
- (2) Les parties conviennent de communiquer l'information sur les cours offerts par la Commission de la fonction publique aux personnes salariées de l'unité de négociation de la façon suivante :
 - (a) lorsque le calendrier des cours est préparé ou mis à jour, la liste des cours prévus est mise en ligne et accessible à toutes les personnes salariées;
 - (b) l'employeur fournit une version papier du calendrier des cours sur demande;
 - (c) l'Alliance affiche la liste des cours sur ses babillards.
 - (3) Les personnes salariées peuvent prendre congé pour suivre ces cours sans perte de salaire normal.

- (4) Sous réserve des nécessités du service justifiées, la demande d'une personne salariée pour suivre un cours de la Commission de la fonction publique ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. En cas de refus, la personne salariée peut, à sa demande, en obtenir le motif.

ARTICLE 48 : PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

- 48.01 Une personne salariée peut demander un congé pour participer à une activité de perfectionnement professionnel dans le but de maintenir et d'améliorer ses compétences nécessaires à l'exécution de ses tâches et d'accroître ses perspectives de carrière au sein du gouvernement.

En plus des cours de la Commission de la fonction publique prévus à l'article 47 de la convention collective, les activités de perfectionnement professionnel comprennent :

- (1) un cours donné par l'employeur;
- (2) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- (3) un séminaire, un congrès ou un atelier dans un domaine spécialisé directement lié au travail de la personne salariée.

- 48.02 À la demande de la personne salariée permanente, l'employeur peut, à sa discrétion, lui accorder un congé pour participer à une activité de perfectionnement professionnel. En cas de refus, la personne salariée permanente peut, à sa demande, en obtenir le motif.

- 48.03 La personne salariée permanente en congé de perfectionnement professionnel se fait rembourser conformément aux politiques et directives établies de l'employeur.

ARTICLE 49 : CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

- 49.01 Dans le présent article, on entend par « changement technologique » :

- (1) l'introduction, par l'employeur, dans son travail, ses affaires ou ses activités, d'équipement ou de matériel qui diffèrent de ceux qu'il utilisait auparavant;
- (2) l'introduction, par l'employeur, d'équipement ou de matériel qui modifient ses méthodes de travail, ou sa façon de mener ses affaires ou ses activités.

Si l'employeur introduit un changement technologique qui entraîne directement le licenciement de toute personne salariée permanente occupant un poste à durée indéterminée :

- 49.02 (1) il donne à l'Alliance un préavis écrit de cent vingt (120) jours des changements technologiques. L'avis doit décrire la nature du changement technologique, la date de mise en service proposée et le nombre de personnes salariées permanentes occupant des postes à durée indéterminée qui seront licenciées des suites directes du changement technologique.
- (2) L'employeur rencontre l'Alliance, à la demande de cette dernière, le plus tôt possible après avoir donné le préavis susmentionné afin de discuter du changement technologique. À la demande écrite de l'Alliance, l'employeur lui fournit la description écrite du changement technologique, son objet et le nom des personnes salariées permanentes occupant des postes à durée indéterminée, si elles sont connues, qui seront licenciées des suites directes du changement technologique.

- (3) Dans la mesure du possible, la personne salariée occupant un poste à durée indéterminée qui est supprimé en raison d'un changement technologique se fera offrir de la formation comme solution au licenciement lorsque la personne salariée peut démontrer, dans les trente (30) jours civils, son aptitude à satisfaire aux nouvelles exigences d'un poste alors vacant.

**ARTICLE 50 : PERMIS D'EXERCICE DES INFIRMIÈRES AUTORISÉES OU INFIRMIERS
AUTORISÉS ET DES INFIRMIÈRES PRATICIENNES OU INFIRMIERS PRATICIENS: DROITS
D'EXERCICE PAYABLES PAR LES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES AUTORISÉES ET LES
INFIRMIERS AUXILIAIRES AUTORISÉS**

- 50.01 (1) La personne salariée nommée à un poste pour lequel l'employeur exige le statut d'infirmière autorisée ou infirmier autorisé, doit être inscrite auprès de la Yukon Registered Nurses' Association (ci-après « l'Association »).
- (2) En attendant son permis d'exercice, conformément au sous-paragraphe (1) ci-dessus, de l'Association ou d'une autre entité accréditée au Yukon, la personne salariée peut être nommée à un poste exigeant une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé, à condition de détenir le permis d'exercice d'une autre association provinciale ou territoriale reconnue d'infirmières ou d'infirmiers autorisés ou d'une autre entité accréditée. Toutefois, si la personne salariée ne s'inscrit pas auprès de l'Association ou d'une autre entité accréditée au Yukon dans le délai imparti pour une telle inscription, les parties conviennent qu'elle sera renvoyée à la date d'expiration du délai.
- (3) L'employeur acquitte le droit de renouvellement annuel du permis, lorsqu'il devient exigible, des personnes salariées qui sont infirmières autorisées ou infirmiers autorisés et infirmières praticiennes autorisées ou infirmiers praticiens autorisés.
- (4) L'employeur paie le droit de renouvellement annuel territorial du permis, lorsqu'il devient exigible, aux personnes salariées qui sont infirmières auxiliaires autorisées ou infirmiers auxiliaires autorisés.

ARTICLE 51 : INDEMNITÉS DE REPAS ET DE KILOMÉTRAGE

- 51.01 Le 1^{er} avril de chaque année, l'employeur rajuste les indemnités de kilométrage, de repas, de faux frais et d'hébergement privé non commercial au niveau de celles qui sont versées par le gouvernement fédéral à cette date.

ARTICLE 52 : DROIT DE REFUSER DE FRANCHIR UNE LIGNE DE PIQUETAGE LÉGALE

- 52.01 (1) Sous réserve du sous-paragraphe (2) ci-dessous, une personne salariée visée par la convention collective peut refuser de franchir une ligne de piquetage légale. Toute personne salariée qui refuse de franchir une ligne de piquetage légale s'absente sans rémunération.
- (2) Les parties conviennent que les services désignés en vertu du sous-paragraphe (3) ci-dessous doivent être maintenus par des personnes salariées du gouvernement du Yukon. La personne salariée qui occupe un poste désigné aux termes du sous-paragraphe (3) ci-dessous ne peut pas refuser de franchir une ligne de piquetage.

- (3) Les parties conviennent que le sous-paragraphe (2) ci-dessus vise les postes énumérés dans l'entente sur les services essentiels intervenue entre les parties le 29 mars 1990 et dans toute modification ultérieure. Les personnes salariées occupant de tels postes ne peuvent pas refuser de franchir une ligne de piquetage à laquelle elles se butent au cours de leur quart de travail normal ou de toute heure supplémentaire prévue à l'horaire en vertu du paragraphe 16.01. Elles sont tenues de s'acquitter de toutes les tâches de son poste.
- (4) La personne salariée qui refuse de franchir une ligne de piquetage légale conformément au paragraphe (1) ci-dessus n'est soumise à aucune mesure disciplinaire de la part de l'employeur en raison de ce refus.

ARTICLE 53 : PERSONNEL AUXILIAIRE SUR APPEL

53.01 **Droit aux vacances**

- (1) (a) La personne salariée sur appel touche une indemnité de congé annuel égale à huit pour cent (8 %) de son salaire normal plutôt que des crédits de congé annuel.
- (b) À sa quatrième (4^e) année de service continu à partir de la date d'embauche, elle touche une indemnité de congé annuel égale à dix pour cent (10 %) de son salaire normal plutôt que des crédits de congé annuel.
- (c) À sa quinzième (15^e) année de service continu à partir de la date d'embauche, elle touche une indemnité de congé annuel égale à douze pour cent (12 %) de son salaire normal plutôt que des crédits de congé annuel.
- (d) À sa vingt-sixième (26^e) année de service continu à partir de la date d'embauche, elle touche une indemnité de congé annuel égale à quatorze pour cent (14 %) de son salaire normal plutôt que des crédits de congé annuel.
- (e) « Salaire normal » s'entend du salaire de base versé à la personne salariée sur appel par l'employeur, à l'exclusion des primes, du paiement des heures supplémentaires et de toute autre indemnité ou tout autre paiement.
- (2) La personne salariée sur appel touche son indemnité de congé annuel toutes les deux semaines conformément au paragraphe 17.02.
- (3) (a) Au 1^{er} avril de chaque année, la personne salariée sur appel a droit aux congés non payés suivants pour des vacances à prendre au cours de l'exercice financier :

Années de service continu – Semaines de congé à partir du 1er avril

Au cours de la première (1^{re}) année et des années suivantes :

Quatre (4) semaines

Au cours de la quatrième (4^e) et des années suivantes :

Cinq (5) semaines

Au cours de la quinzième (15^e) année et des années suivantes :

Six (6) semaines

Au cours de la vingt-sixième (26^e) année et des années suivantes :

Sept (7) semaines

- (b) Sous réserve des nécessités du service de l'employeur, la personne salariée sur appel peut prendre le congé prévu à l'alinéa a) ci-dessus après avoir donné un préavis écrit d'au moins trente (30) jours à sa supérieure ou son supérieur. Les demandes de congé présentées dans un délai de moins de trente(30) jours peuvent être approuvées à la discrétion de la supérieure ou du supérieur.
- (c) L'employeur ne doit pas tenter d'appeler la personne salariée sur appel en vue d'une affectation pendant qu'elle est en vacances par voie de congé non payé.

(4) **Crédits de congé annuel pour long service**

- (i) À la date où elle termine la période de référence pour le service continu au gouvernement du Yukon, selon les dispositions de l'alinéa b) ci-dessus, la personne salariée sur appel a droit à une indemnité de congé annuel supplémentaire égale à deux pour cent (2 %) de son salaire normal de l'année civile précédente.

(ii) **Période de référence pour le service continu**

La personne salariée sur appel a droit à l'indemnité de congé annuel supplémentaire indiquée à l'alinéa a) ci-dessus après :

- cinq (5) années complètes de service continu;
- dix (10) années complètes de service continu;
- quinze (15) années complètes de service continu;
- vingt (20) années complètes de service continu;
- vingt-cinq (25) années complètes de service continu;
- trente (30) années complètes de service continu.

- (5) Toute indemnité de congé annuel due au moment du renvoi définitif, au sens du paragraphe 53.07, est versée à la personne salariée sur appel ou à sa succession.

53.02 **Congé de maladie**

L'employeur peut demander à la personne salariée sur appel de fournir un certificat médical d'une professionnelle ou un professionnel de la santé dûment qualifié de son choix, attestant qu'elle est apte à reprendre le travail, lorsque l'absence était due à une blessure ou une maladie contagieuse.

53.03 **Congé pour accident de travail**

La personne salariée sur appel a droit à un congé pour accident de travail conformément au paragraphe 26.02 de la convention collective, sous réserve des dispositions suivantes :

- (1) la durée du congé est égale à son nombre d'heures travaillées au cours du mois précédant immédiatement la blessure;
- (2) si sa demande d'indemnisation pour accident de travail est refusée, toute paie reçue pour ce congé constitue une avance de rémunération qui est recouvrée par l'employeur à même toute somme d'argent qui lui sera due plus tard;
- (3) les dispositions des sous-paragraphe 26.02(2) et (3) ne s'appliquent pas.

53.04 Prime du Yukon

- (1) La prime du Yukon, à savoir une indemnité pour frais de déplacement de 2 242 \$, est payée automatiquement à la personne salariée sur appel, avec ou sans retenues d'impôt sur le revenu, à son choix. Sauf instructions écrites contraires de la personne salariée à la Commission de la fonction publique, la prime du Yukon sera payée à titre d'avantage non imposé.
- (2) La personne salariée sur appel nommée à son poste le 1^{er} janvier 1995 ou après doit terminer la période de référence initiale de 3 900 heures normales de service continu auprès du gouvernement du Yukon avant de devenir admissible au paiement de la première prime du Yukon.
- (3) Après la période de référence initiale, la personne salariée sur appel a droit à la prime du Yukon pour chaque tranche de 1 950 heures normales de service continu.

53.05 Évaluation du rendement

- (1) (a) L'évaluation du rendement de la personne salariée sur appel a lieu aux moments suivants :
 - (i) avant la fin de sa période d'essai;
 - (ii) avant la date à laquelle la personne salariée a droit à une augmentation de salaire au rendement, c'est-à-dire avant au moins cent vingt (120) heures de travail normales ou trente (30) jours civils, selon ce qui s'applique conformément aux alinéas (2)a) ou b) ci-dessous;
 - (iii) si elle n'est pas admissible à une augmentation de salaire au rendement aux termes du sous-paragraphe (3) ci-dessous, après chaque tranche de mille huit cents (1 800) heures de travail normales de service continu ou à l'expiration de vingt-quatre (24) mois de service continu, selon la première de ces éventualités.
- (b) Pendant la période d'essai de la personne salariée sur appel, la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat l'informe de manière informelle de son rendement et de sa conduite. Si elle ou il considère le rendement ou la conduite de la personne salariée en période d'essai comme étant insatisfaisant, elle ou il l'informe des lacunes relevées, des normes de rendement et de conduite à respecter, et des améliorations à apporter.
- (2) (a) Dans la mesure seulement où la conduite et le rendement sont satisfaisants, la personne salariée sur appel qui est rémunérée selon une échelle salariale touche une augmentation de salaire au rendement conformément à l'alinéa c) ci-dessous dans les circonstances suivantes, selon la première éventualité :
 - (i) après avoir cumulé mille huit cents (1 800) heures de travail normales de service continu dans le même poste,
 - (ii) après vingt-quatre (24) mois de service continu à partir de la nomination à son poste;

- (b) Dans la mesure seulement où la conduite et le rendement sont satisfaisants, la personne salariée sur appel qui est rémunérée selon une échelle salariale touche une augmentation de salaire au rendement conformément à l'alinéa c) ci-dessous dans les circonstances suivantes, selon la première éventualité :
 - (i) après avoir cumulé mille huit cents (1 800) heures de travail normales de service continu dans le même poste depuis la date d'admissibilité à l'augmentation de salaire au rendement précédente,
 - (ii) après vingt-quatre (24) mois de service continu à partir la date d'admissibilité à l'augmentation de salaire au rendement précédente.
- (c) Le taux de rémunération de la personne salariée sur appel qui a droit à une augmentation de salaire au rendement conformément à l'alinéa a) ou b) ci-dessus est majoré de quatre pour cent (4 %), sous réserve de ce qui suit :
 - (i) lorsque l'application de l'augmentation de salaire au rendement excède le maximum de l'échelle salariale du poste, la personne salariée ne touche que le taux de rémunération maximum de l'échelle salariale;
 - (ii) lorsque la personne salariée touche déjà le taux de rémunération maximum de l'échelle salariale, elle n'a pas droit à une augmentation de salaire au rendement.
- (3) Lorsque l'employeur décide de ne pas accorder l'augmentation de salaire au rendement à une personne salariée sur appel, il doit l'en aviser en personne ou par courrier recommandé au moins cent vingt (120) heures de travail normales ou trente (30) jours civils, selon le cas, avant la date d'admissibilité prévue à l'alinéa (2)a) ou b) ci-dessus. L'avis indique à la personne salariée sur appel les éléments dans son rendement ou sa conduite jugés insatisfaisants par l'employeur et pourquoi, les normes de rendement et de conduite à atteindre, et les améliorations à apporter. L'avis informe en outre la personne salariée de la tenue d'une rencontre avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat dans les cinq cents (500) heures d'emploi continu au même poste suivant la réception du préavis, où seront revues les normes de rendement et de conduite de la personne salariée, à moins que la supérieure ou le supérieur soit absent à ce moment (en congé autorisé).
- (4) Lorsque l'employeur retient une augmentation de salaire au rendement en vertu du sous-paragraphe (3) ci-dessus, il peut accorder l'augmentation en question le premier jour d'un des six (6) mois suivants, c'est-à-dire dans les mille (1 000) heures de travail normales qui suivent la date d'admissibilité à partir de laquelle l'augmentation de salaire au rendement a été retenue.
- (5) Lorsque, à la suite d'une évaluation officielle du rendement d'une personne salariée sur appel, un document écrit est versé à son dossier personnel, il faut lui fournir l'occasion de signer le formulaire ou le document d'évaluation en question et d'indiquer que son contenu a été lu et expliqué. La personne salariée sur appel peut obtenir, à sa demande, une copie de l'évaluation de son rendement.
- (6) L'employeur prévoit, sur le document d'évaluation du rendement, un espace où la personne salariée peut commenter son évaluation.

53.06 La date d'admissibilité à une augmentation de salaire, conformément aux alinéas 53.05(2)a) ou b) demeure inchangée lorsque la personne salariée sur appel est nommée à un poste ou que son poste est reclassifié, et que le taux de rémunération maximum est égal ou inférieur à celui de son ancien poste.

53.07 **Renvoi définitif**

Sous réserve des dispositions de la présente convention et des dispositions de la *Loi sur la fonction publique* (et ses modifications) relatives à l'arbitrage, la cessation d'emploi de la personne salariée sur appel est définitive en cas :

- (1) de renvoi pendant sa période d'essai;
- (2) de renvoi justifié;
- (3) de départ volontaire ou de démission;
- (4) d'abandon de son poste, selon le constat de l'employeur, au sens de l'article 116 de la *Loi sur la fonction publique* et ses modifications;
- (5) de renvoi faute d'avoir travaillé activement pour l'employeur dans son poste sur appel pendant une période de douze (12) mois.

53.08 **Indemnité de départ**

(1) **Renvoi définitif pour inactivité**

La personne salariée sur appel qui a accumulé mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu et qui fait l'objet d'un renvoi définitif aux termes du sous-paragraphe 53.07(5) touche une indemnité de départ au moment du renvoi définitif.

- (2) La personne salariée sur appel faisant l'objet d'un renvoi définitif pour la première fois aux termes du sous-paragraphe 53.07(5), touche une indemnité de départ égale à une première tranche de huit (8) jours de rémunération, à laquelle s'ajoutent des tranches supplémentaires de quatre (4) jours de rémunération pour chaque période successive complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, sans que le montant total versé en vertu du présent sous-paragraphe puisse dépasser cent vingt (120) jours de rémunération.
- (3) La personne salariée sur appel faisant l'objet d'un renvoi définitif aux termes du sous-paragraphe 53.07(5) pour la deuxième fois ou plus, touche une indemnité de départ égale à quatre (4) jours de rémunération pour chaque tranche complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, moins toute période pour laquelle elle a reçu une indemnité de départ, sans que le montant total versé en vertu du présent paragraphe puisse dépasser cent seize (116) jours de rémunération.
- (4) En aucun cas, le montant total de l'indemnité de départ ne peut dépasser cent vingt (120) jours de rémunération, peu importe le nombre de fois qu'une personne salariée sur appel a fait l'objet d'un renvoi définitif selon le sous-paragraphe 53.07(5).

(5) Démission

Sous réserve du sous-paragraphe (6) ci-dessous, la personne salariée sur appel qui a accumulé neuf mille sept cent cinquante (9 750) heures de travail normales ou plus d'emploi continu touche, à sa démission de la fonction publique, une indemnité de départ égale à deux (2) jours de rémunération pour chaque tranche complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, jusqu'à concurrence de cinquante-six (56) jours de rémunération, moins toute période pour laquelle elle a reçu une indemnité de départ.

(6) Départ à la retraite

À la cessation d'emploi, sauf en cas de congédiement justifié, la personne salariée sur appel qui a droit à une pension immédiate ou à une prestation annuelle immédiate, en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, touche une indemnité de départ égale à quatre (4) jours de rémunération pour chaque tranche complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, moins toute période pour laquelle elle a reçu une indemnité de départ.

(7) Renvoi en cours de période d'essai

La personne salariée sur appel qui est renvoyée pendant sa période d'essai d'un poste différent de celui auquel elle a été initialement nommée, qui a accumulé plus de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu et qui perd son emploi en raison de son renvoi pendant la période d'essai, touche quatre (4) jours de rémunération pour chaque tranche complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, jusqu'à concurrence de cent seize (116) jours de rémunération.

(8) Nonobstant les dispositions précédentes, la personne salariée à temps plein qui accepte un poste à temps partiel au cours des deux (2) années précédant sa date de départ à la retraite reçoit une indemnité de départ à la retraite complète (pour personne à temps plein) pour cette période.

53.09 Gratification en espèces

Sans égard aux autres indemnités payables, en cas de décès de la personne salariée sur appel, sa conjointe ou son conjoint, ou toute autre personne désignée par la ou le Commissaire, touche un montant égal à quatre (4) jours de rémunération pour chaque tranche complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, jusqu'à un maximum de cent vingt (120) jours de rémunération, moins toute période pour laquelle la personne salariée a reçu une indemnité de départ.

53.10 Effectifs de renfort à temps plein

La présente disposition vise la création de postes pour des effectifs de renfort à temps plein dans des lieux de travail désignés. La création de postes de renfort a pour but de réduire les heures de travail excessives des personnes salariées auxiliaires sur appel et de fournir à un nombre fixe actuel de ces auxiliaires des heures de travail à temps plein garanties. Les dispositions relatives aux personnes salariées auxiliaires sur appel continuent de s'appliquer à celles qui occupent des postes de renfort; et les dispositions suivantes en matière de congés et d'avantages sociaux s'appliquent à elles également :

Paragraphe 16.06 Congé compensatoire tenant lieu de rémunération pour les heures supplémentaires

Article 23 – Congé annuel
 Article 24 – Congé spécial
 Article 25 – Congé de maladie
 Article 40 – Santé
 Article 41 – Soins dentaires

Paragraphe 53.01 et 55.01 – Ne s'appliquent pas aux effectifs de renfort. Les personnes salariées de renfort contribuent au régime de pension.

Les postes admissibles au programme de renfort sont les suivants :

Agente correctionnelle ou agent correctionnel (3)
 Infirmière autorisée ou infirmier autorisé (Soins de longue durée) (2)
 Infirmière auxiliaire autorisée ou infirmier auxiliaire autorisé (Soins de longue durée) (14)
 Préposée ou préposé aux soins en foyer d'hébergement (Soins de longue durée) (12)
 Aide domestique (Soins de longue durée) (2)
 Aide en diététique (Soins de longue durée) (2)
 Cuisinière ou cuisinier (Soins de longue durée) (1)
 Assistante ou assistant en thérapie (Soins de longue durée) (2)
 Préposée ou préposé au soutien à domicile (Soins à domicile) (8)
 Infirmière auxiliaire autorisée ou infirmier auxiliaire autorisé (Soins à domicile) (2)
 Garde de sécurité (Aéroport) (4)
 TOTAL : 52

Pendant la durée de la convention collective, l'employeur crée des postes de renfort, sous réserve de l'approbation de la Commission de la fonction publique, dans les emplois susmentionnés jusqu'à concurrence du nombre maximum indiqué. Aucun poste à temps plein à durée indéterminée existant ne peut être converti en poste de renfort, et il est convenu que l'employeur déploie tous les efforts raisonnables afin de pourvoir aux postes à temps plein à durée indéterminée vacants avant de créer un nouveau poste de renfort.

Les modalités du programme de renfort sont les suivantes :

- (1) L'horaire de travail de la personne salariée de renfort correspond à l'horaire à temps plein de sa catégorie d'emploi (1 950 ou 2 080 heures, selon le cas).
- (2) La personne salariée de renfort doit travailler cent cinquante (150) ou cent soixante (160) heures, selon le cas, par période de quatre (4) semaines, mais l'horaire comme tel et le lieu de travail sont entièrement à la discrétion de l'employeur.
- (3) Elle doit être avisée au moins dix-huit (18) heures à l'avance d'un quart imminent ou d'un changement de quart ou de lieu de travail; et elle doit se rendre disponible pour le travail en question, selon les exigences de l'employeur.
- (4) Ses heures supplémentaires sont rémunérées conformément au paragraphe 16.09 de la convention collective. Toutefois, lorsque la moyenne d'heures de la personne salariée auxiliaire est calculée de la même façon que pour un poste à temps plein, le seuil pour le calcul de ses heures supplémentaires est le même que celui des personnes salariées à temps plein.

- (5) La personne salariée de renfort bénéficie d'un minimum de deux (2) jours de congé consécutifs par période de quatorze (14) jours.
- (6) La dotation en personnel de renfort se fait par concours, initialement restreint au bassin existant des personnes salariées auxiliaires sur appel. Les candidates ou candidats retenus sont retirés de la liste de rotation applicable aux personnes salariées auxiliaires sur appel dans leur poste d'embauche initial. En l'absence de candidates ou candidats à l'interne, l'employeur peut recruter pour les postes de renfort par voie de concours public, après avoir donné au syndicat un temps raisonnable pour consulter le bassin de ses membres qui sont des personnes salariées auxiliaires.
- (7)
 - (a) Le programme de renfort est passé en revue tous les six (6) mois par le comité existant des heures de travail sur appel, et le syndicat doit recevoir tous les trimestres des statistiques à jour indiquant le nombre d'heures travaillées par les personnes salariées auxiliaires sur appel, par ministère, par nom et par titre d'emploi.
 - (b) Dans le cas où la disposition relative au renfort s'applique plus de deux (2) ans, le ou les postes seront examinés dans le cadre du processus de modification prévu dans la lettre d'entente S.
- (8) Le programme de renfort peut être annulé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties au moyen d'un préavis écrit de trois (3) mois indiquant son choix en ce sens. En cas d'annulation, les personnes salariées de renfort sont réintégrées dans leur poste d'attache d'auxiliaires à l'expiration du délai de préavis de trois (3) mois. Les congés annuels ou compensatoires acquis mais non pris leur sont payés à ce moment.
- (9) Les dispositions du paragraphe 56.01 s'appliquent aux personnes salariées de renfort.
- (10) La personne salariée de renfort est appelée à travailler à différents endroits dans sa zone d'affectation, dans diverses unités et selon des quarts de travail variables, pour répondre aux nécessités du service, avec la flexibilité nécessaire pour couvrir des absences de courte durée.
- (11) Les quarts de travail de la personne salariée de renfort ne sont pas nécessairement tous prévus à l'horaire et, à la discrétion de l'employeur, l'horaire prévu peut inclure des absences préapprouvées et servir, pour le reste, à répondre aux besoins à court terme du programme.

ARTICLE 54 : PERSONNEL SALARIÉ AUXILIAIRE SAISONNIER

54.01 Droit aux vacances

- (1)
 - (a) La personne salariée saisonnière touche une indemnité de congé annuel correspondant à huit pour cent (8 %) de son salaire normal au lieu de crédits de congé annuel.
 - (b) À sa quatrième (4^e) année de service continu après son embauche initiale, la personne salariée saisonnière touche une indemnité de congé annuel correspondant à dix pour cent (10 %) de son salaire normal au lieu de crédits de congé annuel.

- (c) À sa quinzième (15^e) année de service continu après son embauche initiale, la personne salariée saisonnière touche une indemnité de congé annuel correspondant à douze pour cent (12 %) de son salaire normal au lieu de crédits de congé annuel.
 - (d) À sa vingt-sixième (26^e) année de service continu après son embauche initiale, la personne salariée saisonnière touche une indemnité de congé annuel correspondant à quatorze pour cent (14 %) de son salaire normal au lieu de crédits de congé annuel.
 - (e) « Salaire normal » s'entend du salaire de base versé à la personne salariée saisonnière par l'employeur, à l'exclusion des primes, du paiement des heures supplémentaires et de toute autre indemnité ou tout autre paiement.
- (2) La personne salariée saisonnière reçoit son indemnité de congé annuel toutes les deux semaines conformément au paragraphe 17.02.

(3) **Crédits de congé annuel pour long service**

- (a) À la date où elle termine la période de référence pour le service continu au gouvernement du Yukon décrite à l'alinéa b) ci-dessous, la personne salariée saisonnière reçoit une indemnité de congé annuel supplémentaire équivalant à deux pour cent (2 %) du salaire normal versé par l'employeur aux personnes salariées auxiliaires au cours de l'année civile précédente.

(b) **Période de référence – service continu**

La personne salariée reçoit une indemnité de congé annuel supplémentaire aux termes de l'alinéa a) ci-après :

- cinq (5) années complètes de service continu;
- dix (10) années complètes de service continu;
- quinze (15) années complètes de service continu;
- vingt (20) années complètes de service continu;
- vingt-cinq (25) années complètes de service continu;
- trente (30) années complètes de service continu.

- (4) Toute indemnité de congé annuel due au moment du renvoi définitif, au sens du paragraphe 54.11, est versée à la personne salariée saisonnière ou à sa succession.

54.02 **Congé spécial payé**

- (1) (a) Avant d'avoir effectué cinq (5) années de service continu auprès du gouvernement du Yukon, la personne salariée saisonnière a droit à quatre (4) jours de congé spécial payé dès le début de son mandat de travail saisonnier.
- (b) La personne salariée saisonnière peut prendre ses quatre (4) jours de congé spécial payé durant le mandat de travail saisonnier visé uniquement et ne peut les reporter à la saison suivante.
- (c) Elle peut utiliser ces quatre (4) jours de congé spécial payé uniquement dans les circonstances prévues au paragraphe 24.03.
- (d) Le paragraphe 24.04 s'applique à l'alinéa c) ci-dessus.

- (2) (a) Les dispositions de l'article 24 s'appliquent sous réserve de l'alinéa b) ci-dessous dès que la personne salariée saisonnière entame son mandat de travail saisonnier l'année qui suit sa cinquième année (5) de service continu auprès du gouvernement du Yukon.
- (b) Le sous-paragraphe 24.01(1) de la convention est remplacé par la disposition suivante :
- (i) L'employeur accorde à la personne salariée saisonnière, si elle n'est pas en congé de préretraite aux termes du sous-paragraphe 25.04(1), des crédits de congé spécial payé équivalant au nombre d'heures de travail normales que doit effectuer une personne salariée saisonnière au cours de sa période d'emploi saisonnière aux termes de l'alinéa 54.12(3)a) en proportion du nombre d'heures de travail normales que doit effectuer une personne salariée permanente à temps plein de la même catégorie, jusqu'à concurrence de trente (30) jours.
- (ii) Si le calcul au prorata des crédits de congé spécial dont il est question au sous-alinéa (i) se solde par une fraction d'heure, les parties conviennent que toute fraction inférieure à 0,5 sera arrondie à la baisse et que toute fraction supérieure à 0,5 sera arrondie à la hausse.

54.03 **Congé de maladie**

- (1) (a) Avant d'avoir effectué trois (3) années de service continu auprès du gouvernement du Yukon, la personne salariée saisonnière obtient, dès le début de son mandat de travail saisonnier, les crédits de congé de maladie prévus à l'alinéa b) ci-dessous.
- (b) La personne salariée saisonnière obtient les crédits de congés de maladie suivants en fonction de la durée de sa période d'emploi saisonnier aux termes de l'alinéa 54.12(3)a).

<u>Durée de l'emploi saisonnier</u>	<u>Crédits de congés de maladie</u>
De trois (3) à six (6) mois continus	Trois (3) jours
Plus de six (6), mais moins dix (10) mois continus	Six (6) jours

- (c) La personne salariée saisonnière peut utiliser ses crédits de congé de maladie durant le mandat de travail saisonnier visé uniquement et ne peut les reporter à la saison suivante.
- (d) Au moment de son renvoi temporaire ou anticipé aux termes du sous-paragraphe 54.10(1) ou au début de sa situation d'inactivité aux termes du sous-paragraphe 54.08(2), la personne salariée reçoit de l'employeur un paiement équivalant à la moitié ($\frac{1}{2}$) du nombre de crédits de congé de maladie inutilisés.
- (e) La personne salariée saisonnière incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine peut prendre des congés de maladie payés jusqu'à concurrence du maximum de crédits de congé de maladie inutilisés.

- (f) Les sous-paragraphes 25.02(5) et 25.02(6) et le paragraphe 25.03 s'appliquent à l'alinéa e) ci-dessus. Eu égard au sous-paragraphe 25.02(5), les parties conviennent que la formulation « dans les douze (12) mois précédant le congé demandé » est remplacée par « dans les douze (12) mois précédant la date de la saison en cours où le congé a été demandé ».
 - (g) L'employeur peut demander à la personne salariée saisonnière de fournir un certificat médical d'une professionnelle ou un professionnel de la santé dûment qualifié de son choix, attestant qu'elle est apte à reprendre le travail, lorsque l'absence était due à une blessure ou une maladie contagieuse.
- (2) (a) Les dispositions de l'article 25 s'appliquent sous réserve de l'alinéa b) ci-dessous dès que la personne salariée saisonnière entame son mandat de travail saisonnier l'année qui suit sa cinquième année (5) de service continu auprès du gouvernement du Yukon.
- (b) (i) Au sous-paragraphe 25.01(3), la formulation « sont reportés à l'année suivante » est remplacée par « sont reportés à la saison suivante ».
 - (ii) Au sous-paragraphe 25.01(3), le terme « cessation d'emploi » est remplacé par « renvoi définitif » au sens du paragraphe 54.11.
 - (iii) Au paragraphe 25.02(5), la formulation « dans les douze (12) mois précédant le congé demandé » est remplacée par « dans les douze (12) mois précédant la date de la saison en cours où le congé a été demandé ».
 - (iv) Au sous-paragraphe 25.04(2), la formulation « de plus de cinq (5) ans » est remplacée par « de plus de huit (8) ans ».
 - (v) Aux sous-paragraphes 25.04(2) et (4), les formulations « cesse d'être employée », « de la cessation d'emploi » et « dont l'emploi prend fin » sont remplacées par « est renvoyé définitivement ».
 - (vi) « du renvoi définitif » et « qui est renvoyée définitivement » au sens du paragraphe 54.11.

54.04 **Prime du Yukon**

- (1) La prime du Yukon, à savoir une indemnité pour frais de déplacement de 2 242 \$, est payée automatiquement à la personne salariée saisonnière, avec ou sans retenues d'impôt sur le revenu, à son choix. Sauf instructions écrites contraires de la personne salariée à la Commission de la fonction publique, la prime du Yukon sera payée à titre d'avantage non imposé.
- (2) La personne salariée saisonnière nommée à son poste le 1^{er} janvier 1995 ou après doit compléter une période d'admissibilité initiale de 3 900 heures normales de travail au sein du gouvernement du Yukon avant de devenir admissible au paiement de la première prime du Yukon.
- (3) Après la période de référence initiale, la personne salariée saisonnière a droit à une prime du Yukon pour chaque tranche de 1 950 heures de service continu.

54.05 **Prime de déplacement du personnel salarié saisonnier à l'extérieur de Whitehorse**

- (1) (a) La personne salariée saisonnière dont la zone d'affectation est située à l'extérieur de la ville de Whitehorse obtient des crédits de prime de déplacement aux termes de l'alinéa b) ci-après.

<u>Zone d'affectation</u>	<u>Crédits de prime de déplacement</u>
Carcross et Tagish Teslin Carmacks Haines Junction	Un jour et demi (1½)
Tous les autres	Deux (2) jours

- (b) La personne salariée saisonnière reçoit les crédits de prime de déplacement applicables décrits à l'alinéa a) pour chaque tranche de cinq cents (500) heures de travail normales effectuées au cours d'un mandat de travail saisonnier donné, jusqu'à concurrence de deux (2) fois par saison.
- (c) Sous réserve des nécessités du service, la personne salariée saisonnière peut utiliser ses crédits de prime de déplacement en présentant le formulaire de demande de congé requis.
- (d) Les crédits de prime de déplacement ne peuvent être reportés à la saison suivante. À la fin de la saison, tout crédit accumulé non utilisé est payé à la personne salariée par l'employeur.
- (2) (1) La personne salariée saisonnière dont la zone d'affectation est située à l'extérieur de la ville de Whitehorse peut, après avoir travaillé au moins cinq cents (500) heures normales de son mandat de travail saisonnier, réclamer une fois par saison un montant équivalent au coût d'un (1) déplacement aller-retour à Whitehorse au taux prévu dans la Politique sur les déplacements en vigueur de l'employeur.
- (b) La politique qui prévaut est celle en vigueur au moment où la personne salariée saisonnière présente sa demande, et la distance aller-retour est calculée en utilisant la distance routière officielle entre le lieu de résidence de la personne et Whitehorse.
- (c) La personne salariée saisonnière résidente d'Old Crow peut, si elle est y est admissible aux termes de l'alinéa a) ci-dessus, réclamer une fois par exercice financier un montant équivalent au coût d'un (1) vol aller-retour Old Crow-Whitehorse pour elle-même, sa conjointe ou son conjoint et un enfant.

54.06 **Évaluation du rendement**

- (1) (a) La personne salariée saisonnière voit son évaluation du rendement effectuée aux moments suivants :
- (i) avant la fin de sa période d'essai;
 - (ii) à la fin de chaque saison d'emploi;

- (iii) avant la date à laquelle elle a droit à une augmentation de salaire au rendement aux termes des sous-alinéas (2)a)(i) ou (2)b)(i) (avant au moins cent vingt (120) heures de travail normales).
- (b) L'évaluation du rendement susmentionnée au sous-alinéa (1)a)(iii) est réalisée par la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat de la personne salariée saisonnière. Cependant, si la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat en question n'a pas supervisé le travail de la personne salariée pendant au minimum neuf cents (900) heures de travail normal en emploi continu au poste pour lequel elle est évaluée, l'employeur déploie les efforts raisonnables pour que la précédente supérieure immédiate ou le précédent supérieur immédiat, si elle ou il est toujours au service du gouvernement du Yukon, réalise l'évaluation pour la période où la personne salariée saisonnière était sous sa supervision.
 - (c) Pendant la période d'essai de la personne salariée saisonnière, la supérieure immédiate ou le supérieur immédiat l'informe de façon informelle des normes de rendement et de conduite. Si elle ou il considère le rendement ou la conduite de la personne salariée en période d'essai comme insatisfaisant, elle ou il l'informe des lacunes relevées, des normes de rendement et de conduite à respecter, et des améliorations à apporter.
- (2) (a) Dans la mesure seulement où la conduite et le rendement sont satisfaisants, la personne salariée saisonnière, qui est rémunérée selon une échelle salariale, touche une augmentation de salaire au rendement conformément à l'alinéa c) ci-dessous dans les circonstances suivantes, selon la première éventualité :
 - (i) après avoir cumulé mille huit cents (1 800) heures de travail normales de service continu dans le même poste,
 - (ii) au début de sa troisième saison de travail consécutive d'emploi continu au même poste.
 - (b) Dans la mesure seulement où la conduite et le rendement sont satisfaisants, la personne salariée saisonnière, qui est rémunérée selon une échelle salariale, touche une augmentation de salaire au rendement supplémentaire conformément à l'alinéa c) ci-dessous dans les circonstances suivantes, selon la première éventualité :
 - (i) après avoir accumulé mille huit cents (1 800) heures de travail normales de service continu dans le même poste depuis la date d'admissibilité à l'augmentation de salaire au rendement précédente,
 - (ii) au début de sa troisième saison de travail consécutive d'emploi continu au même poste depuis sa dernière augmentation de salaire au rendement, la saison de l'augmentation étant incluse, pourvu qu'elle n'ait pas eu lieu dans les dix (10) semaines précédant la date d'expiration du mandat de travail saisonnier.
 - (c) Le taux de rémunération de la personne salariée saisonnière qui a droit à une augmentation de salaire au rendement conformément à l'alinéa a) ou b) ci-dessus est majoré de quatre pour cent (4 %), sous réserve de ce qui suit :

- (i) lorsque l'application de l'augmentation de salaire au rendement excède le maximum de l'échelle salariale du poste, la personne salariée ne touche que le taux de rémunération maximum de l'échelle salariale;
 - (ii) lorsque la personne salariée touche déjà le taux de rémunération maximum de l'échelle salariale, elle n'a pas droit à une augmentation de salaire au rendement.
- (3) Lorsque l'employeur décide de ne pas accorder l'augmentation de salaire au rendement à une personne salariée saisonnière, il doit l'en aviser en personne ou par courrier recommandé au moins cent vingt (120) heures de travail normales ou trente (30) jours civils, selon le cas, avant la date à la date d'admissibilité prévue à l'alinéa (2)a) ou (2)b) ci-dessus. L'avis indique à la personne salariée auxiliaire les éléments dans son rendement ou sa conduite jugés insatisfaisants par l'employeur et pourquoi, les normes de rendement et de conduite à atteindre, et les améliorations à apporter. Le préavis informe en outre la personne salariée de la tenue d'une rencontre avec sa supérieure immédiate ou son supérieur immédiat dans les cinq cents (500) heures normales d'emploi continu au même poste suivant la réception du préavis, où seront passées en revue les normes de rendement et de conduite de la personne salariée, à moins que la supérieure ou le supérieur soit absent à ce moment (en congé autorisé).
- (4) Lorsque l'employeur retient une augmentation de salaire au rendement en vertu du sous-paragraphe (3) ci-dessus, il peut accorder l'augmentation en question le premier jour d'un des six (6) mois suivants, c'est-à-dire dans les mille (1 000) heures de travail normales qui suivent la date d'admissibilité à partir de laquelle l'augmentation de salaire au rendement a été retenue.
- (5) Lorsque, à la suite d'une évaluation officielle du rendement d'une personne salariée saisonnière, un document écrit est versé à son dossier personnel, il faut lui fournir l'occasion de signer le formulaire ou le document d'évaluation en question et d'indiquer que son contenu a été lu et expliqué. La personne salariée saisonnière peut obtenir, à sa demande, une copie de l'évaluation de son rendement.
- (6) L'employeur prévoit, sur le document d'évaluation du rendement, un espace où la personne salariée peut commenter son évaluation.

54.07 Aux termes des alinéas 54.06(2)a) ou 54.06(2)b), la personne salariée saisonnière nommée à un poste ou dont le poste est reclassifié et dont le taux maximal de rémunération est identique ou inférieur au taux maximal associé à son ancien poste a droit à une augmentation de salaire à la même date qu'à son ancien poste.

54.08 **Situation d'activité ou d'inactivité**

- (1) La personne salariée saisonnière est considérée comme « active » lorsqu'elle travaille activement pour l'employeur à un poste saisonnier ou en prolongation d'un mandat saisonnier.
- (2) La personne salariée saisonnière est considérée comme « inactive » lorsqu'elle a terminé un mandat de travail saisonnier en raison d'un renvoi anticipé ou de la fin de la saison et n'a pas entamé son mandat subséquent.

54.09 **Prolongation du mandat d'une personne salariée saisonnière**

La période d'activité d'une personne salariée saisonnière active peut être prolongée d'un commun accord entre elle et l'employeur. Le cas échéant, l'employeur fournit à la personne salariée, avant la date prévue de fin de mandat, un avis de rappel modifié indiquant la nouvelle date de fin prévue.

54.10 **Renvoi temporaire ou anticipé d'une personne salariée saisonnière**

- (1) La personne salariée saisonnière active est considérée comme renvoyée temporairement ou de façon anticipée si l'employeur met fin à sa période d'activité avant la date prévue de fin de mandat en raison d'un manque de travail, de l'abolition de son poste, d'un changement dans l'organisation de son ministère ou d'une insuffisance de fonds.
- (2) Avant de procéder à un renvoi temporaire ou anticipé, l'employeur avise la personne salariée par écrit de la date prévue de son renvoi temporaire ou anticipé et du motif de celui-ci.
- (3) Aux termes du sous-paragraphe (2) ci-dessus, la période de préavis requise est la suivante :
 - (a) la personne salariée saisonnière dont la période d'activité prévue est de plus de trois (3) mois, mais de moins de six (6) mois a droit à un préavis de deux (2) semaines ou à deux (2) semaines de salaire et à une indemnité de congé annuel au taux applicable aux termes du paragraphe 54.01.
 - (b) la personne salariée saisonnière dont la période d'activité prévue est de (6) mois ou plus, mais de moins de dix (10) mois a droit à un préavis de quatre (4) semaines ou à quatre (4) semaines de salaire et à une indemnité de congé annuel au taux applicable aux termes du paragraphe 54.01.

54.11 **Renvoi définitif**

Sous réserve des dispositions de la présente convention et des dispositions de la *Loi sur la fonction publique* (et ses modifications) relatives à l'arbitrage, le renvoi de la personne salariée saisonnière est définitif en cas :

- (1) de renvoi pendant sa période d'essai;
- (2) de renvoi justifié;
- (3) de départ volontaire ou de démission;
- (4) d'abandon de son poste, selon le constat de l'employeur, au sens de l'article 116 de la *Loi sur la fonction publique* et ses modifications.

54.12 **Avis de rappel**

- (1) « Rappel » s'entend du rappel d'une personne salariée saisonnière au poste, au ministère et à la direction, au lieu ou à l'équipe mobile où elle a été embauchée ou transférée de façon permanente.

- (2) Sous réserve du sous-paragraphe (3) ci-dessus, la personne salariée saisonnière est rappelée dans les douze (12) mois suivant la date de début de sa situation d'inactivité.
- (3) (a) Au moins un (1) mois avant la date de début de son mandat de travail saisonnier, l'employeur fait parvenir à la personne salariée saisonnière un avis de rappel écrit lui indiquant la date à laquelle elle doit se présenter et la date prévue de fin de son mandat.
- (b) Si la personne salariée ne se présente pas au travail à la date indiquée sur l'avis de rappel, l'employeur considérera qu'elle a renoncé à son droit de rappel et quitté volontairement son emploi aux termes du paragraphe 54.11, à moins qu'elle lui ait fourni, si possible par écrit, un motif raisonnable dans les quatorze (14) jours suivant la réception de l'avis de rappel.
- (4) Il incombe à la personne salariée saisonnière de s'assurer que l'employeur dispose de coordonnées valides pour la joindre en cas de besoin.

54.13 **Paiement supplémentaire**

La personne salariée saisonnière en activité au même poste depuis plus de (10) mois consécutifs touche trois (3) mois de salaire supplémentaires et une indemnité de congé annuel au taux applicable aux termes du paragraphe 54.01.

S'il y a lieu, la personne salariée saisonnière à temps partiel touche un paiement supplémentaire au prorata équivalant au nombre moyen d'heures de travail normales travaillées par mois durant la période de dix (10) mois consécutifs en proportion du nombre moyen d'heures normales travaillées par semaine par une personne salariée à temps plein de la même catégorie.

54.14 **Indemnité de départ**

(1) **Démission**

Sous réserve du sous-paragraphe (2), la personne salariée saisonnière qui a accumulé neuf mille sept cent cinquante (9 750) heures ou plus d'emploi continu touche, à sa démission de la fonction publique, une indemnité de départ égale à deux (2) jours de rémunération pour chaque tranche complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, jusqu'à concurrence de cinquante-six (56) jours de rémunération, moins toute période pour laquelle elle a reçu une indemnité de départ.

(2) **Départ à la retraite**

À la cessation d'emploi, sauf en cas de congédiement justifié, la personne salariée sur appel qui a droit à une pension immédiate ou une prestation annuelle immédiate, en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, touche une indemnité de départ égale à quatre (4) jours de rémunération pour chaque tranche complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, moins toute période pour laquelle elle a reçu une indemnité de départ.

(3) Renvoi en cours de période d'essai

La personne salariée saisonnière qui est renvoyée pendant sa période d'essai d'un poste différent de celui auquel elle a été initialement nommée, qui a accumulé plus de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu et qui perd son emploi en raison de son renvoi pendant la période d'essai, touche quatre (4) jours de rémunération pour chaque tranche complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, jusqu'à concurrence de cent seize (116) jours de rémunération.

- (4) Nonobstant les dispositions précédentes, la personne salariée à temps plein qui accepte un poste à temps partiel au cours des deux (2) années précédant sa date de départ à la retraite reçoit une indemnité de départ à la retraite complète (pour personne à temps plein) pour cette période.

54.15 Gratification en espèces

Sans égard aux autres indemnités payables, en cas de décès de la personne salariée saisonnière, sa conjointe ou son conjoint, ou toute autre personne désignée par la ou le commissaire, touche un montant égal à quatre (4) jours de rémunération pour chaque tranche complète de mille neuf cent cinquante (1 950) heures de travail normales d'emploi continu, jusqu'à un maximum de cent vingt (120) jours de rémunération, moins toute période pour laquelle la personne salariée a reçu une indemnité de départ.

54.16 Concours internes

La personne salariée saisonnière peut, dans un délai de douze (12) mois à compter du début de sa situation d'inactivité, participer à tout concours interne auquel elle aurait été admissible si elle n'avait pas été en situation d'inactivité.

ARTICLE 55 : PAIEMENT DES PRIMES DES PERSONNES SALARIÉES SUR APPEL

- 55.01 (1) La personne salariée sur appel reçoit deux dollars (2 \$) par heure normale de travail effectuée au lieu de bénéficiaire du régime collectif d'assurance maladie complémentaire et d'assurance dentaire et de toucher les indemnités de congé versées aux personnes salariées saisonnières.
- (2) La personne salariée sur appel touche les primes décrites au sous-paragraphe (1) ci-dessus aux moments suivants :
- (a) Après les dernières périodes de paie complètes qui précèdent le 31 mars et le 30 septembre de chaque année. (L'employeur déploie tous les efforts raisonnables pour verser les primes aux deuxièmes jours de paie qui suivent le 31 mars et le 30 septembre.)
- (b) Au moment du renvoi définitif aux termes du paragraphe 53.07.

ARTICLE 56 : MODIFICATION DU STATUT D'EMPLOI

- 56.01 (1) La personne salariée auxiliaire nommée à un poste permanent dans son unité de négociation sans interruption de son emploi continu chez l'employeur obtient les crédits suivants :
- (a) les crédits accumulés durant son emploi continu chez l'employeur à titre de personne salariée auxiliaire;

- (b) tout crédit non utilisé et non payé accumulé à titre de personne salariée auxiliaire.
- (2) La personne salariée permanente nommée à un poste auxiliaire dans son unité de négociation sans interruption de son emploi continu chez l'employeur obtient les crédits suivants :
- (a) les crédits accumulés durant son emploi continu chez l'employeur à titre de personne salariée permanente;
 - (b) tout crédit non utilisé et non payé accumulé à titre de personne salariée permanente.
 - (c) Nonobstant l'alinéa b) ci-dessus, la personne salariée qui passe du statut de permanent à celui d'auxiliaire est rémunérée pour tous les congés annuels, congés de long service, congés compensatoires et crédits de prime de déplacement accumulés durant son emploi permanent au taux de rémunération horaire qu'elle touchait avant son changement de statut.

ARTICLE 57 : OBLIGATION D'ADAPTATION

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

ARTICLE 58 : DURÉE, RENOUVELLEMENT ET MODIFICATION DE LA CONVENTION

- 58.01 La présente convention collective sera renouvelée pour la période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2021. La date de sa ratification par les parties est le 22 juillet 2019.
- 58.02 Toute modification apportée à la nouvelle convention a un effet rétroactif à moins d'indication contraire aux présentes.
- 58.03 La personne salariée qui a été renvoyée ou qui a pris sa retraite du gouvernement du Yukon au 31 décembre 2015 touche toute augmentation rétroactive de rémunération, de salaire ou d'avantages indirects. Si, à cette date, une personne salariée est décédée alors qu'elle était encore en emploi, ces sommes sont versées à sa succession.
- 58.04 L'une ou l'autre des parties peut signifier son souhait de modifier la présente convention jusqu'à quatre (4) mois avant son expiration. La présente convention continuera de demeurer en vigueur après sa date d'expiration jusqu'à ce qu'une nouvelle convention soit signée.

Membres des équipes de négociation

Gouvernement du Yukon

Gary Adams
 Bobbi-Jo Schwantz
 Melanie Harris
 Sharon Specht
 Debbi Huff
 Stephanie Boyle
 Kerri Scholz
 Ashley Galbraith
 Desiree Hombert
 Michael Hancock

Alliance de la Fonction publique du Canada

Steve Geick
 Roberta Wurtak
 Sharon Kroeker
 Ann-Marie Paquet
 Ryan Hannah
 Kent Winterbottom
 Tom Luxemburger
 Paul Johnston
 Jansen Labond
 Erna Post

HEURES DE TRAVAIL**ANNEXE A**

Les personnes salariées listées ci-dessous travaillent du lundi au vendredi, huit (8) heures consécutives par jour et quarante (40) heures par semaine, à l'exception d'une pause-repas rémunérée :

Adjointe ou adjoint administratif/Mancœuvre
 Électricienne ou électricien d'aéroport
 Superviseure ou superviseur d'aéroport
 Mécanicienne ou mécanicien de véhicules automobiles
 Contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens de véhicules automobiles
 Concierge bilingue de soir
 Concierge principale ou principal bilingue
 Technicienne ou technicien d'entretien de bâtiments
 Ouvrière ou ouvrier d'entretien de bâtiments
 Menuisière ou menuisier
 Personnel préposé au nettoyage
 Chef d'équipe du nettoyage
 Superviseure ou superviseur du nettoyage
 Contremaîtresse ou contremaître d'équipe de travail
 Superviseure adjointe ou superviseur adjoint de concierges
 Concierge de soir
 Concierge
 Superviseure adjointe ou superviseur adjoint de concierges
 Électricienne ou électricien
 Planificatrice ou planificateur de l'entretien de l'équipement
 Contremaîtresse ou contremaître de techniciens en mécanique du bâtiment
 Contremaîtresse ou contremaître de l'entretien des terrains
 Mécanicienne ou mécanicien d'équipement lourd
 Contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens d'équipement lourd
 Conductrice ou conducteur d'équipement lourd
 Chef d'équipe de l'entretien d'autoroutes
 Mécanicienne ou mécanicien de CVC et de réfrigération
 Mécanicienne ou mécanicien industriel
 Mancœuvre
 Superviseure adjointe ou superviseur adjoint de concierges de nuit
 Mécanicienne ou mécanicien de brûleurs à mazout
 Technicienne ou technicien d'équipement électrique extérieur
 Peintre
 Préposée ou préposé aux parcs
 Bâtisseuse ou bâtisseur d'installations de parcs
 Peintre d'installations de parcs
 Enseigniste de parcs
 Responsable du contrôle de l'inventaire des pièces
 Préposée ou préposé aux pièces
 Plombière ou plombier
 Superviseure ou superviseur de l'aéroport régional
 Contremaîtresse ou contremaître à la manœuvre
 Jalonneuse ou jalonneur/chaîneuse ou chaîneur
 Concierge principale ou principal
 Ouvrière ou ouvrier d'entretien principal
 Adjointe ou adjoint d'atelier de signalisation
 Superviseure ou superviseur d'atelier de signalisation
 Superviseure ou superviseur, eau et évacuation

Spécialiste en pneus
 Magasinière ou magasinier d'outillage
 Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier
 Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – charpenterie/peinture
 Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – électricité
 Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – mécanique
 Contremaîtresse ou contremaître d'entretien des transports (Dawson City)
 Contremaîtresse ou contremaître d'entretien des transports (Whitehorse)
 Conductrice ou conducteur d'équipement, eau et évacuation
 Soudeuse ou soudeur

ANNEXE B

Les personnes salariées listées ci-dessous travaillent du lundi au vendredi, huit (8) heures consécutives par jour et quarante (40) heures par semaine, y compris une pause-repas rémunérée :

Superviseure ou superviseur de cuisinière ou cuisinier II
 Ingénieure ou ingénieur, 4^e classe

ANNEXE C

Les personnes salariées décrites ci-dessous travaillent du lundi au vendredi, huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine, ce qui comprend une pause-repas rémunérée :

(Note – Il n'y a actuellement aucune personne salariée visée par l'annexe C.)

ANNEXE D

Les personnes salariées listées ci-dessous travaillent du lundi au dimanche, huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine, à l'exception d'une pause-repas rémunérée :

Techniciennes ou techniciens en mécanique du bâtiment
 Personnel d'entretien des parcs
 Préposée ou préposé aux parcs

ANNEXE E

Les personnes salariées décrites ci-dessous travaillent du lundi au dimanche, sept heures et demie (7,5) par jour et trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, à l'exception d'une pause-repas rémunérée :

Adjointe ou adjoint aux archives de référence
 Aide aux archives
 Aide de bibliothèque à la Bibliothèque publique de Whitehorse
 Superviseure ou superviseur de la circulation
 Superviseure ou superviseur des SMU communautaires
 Opératrice ou opérateur de la centrale communautaire
 Technicienne ou technicien aux opérations communautaires
 Coordinatrice ou coordonnateur de services de référence
 Intervieweuse ou intervieweur – soutien aux enquêtes
 Bibliothécaire
 Aide de bibliothèque
 Assistante ou assistant de bibliothèque
 Technicienne ou technicien de systèmes et de services de bibliothèque
 Gérante adjointe ou gérant adjoint de magasin des alcools
 Commis de magasin des alcools
 Gérante ou gérant de magasin des alcools

Gestionnaire, opérations des SMU communautaires
 Coordonnatrice ou coordonnateur des programmes autochtones
 Superviseure ou superviseur de projet (ECO)
 Archiviste de référence

ANNEXE F

Les personnes salariées décrites ci-dessous travaillent du lundi au dimanche, huit (8) heures consécutives par jour et quarante (40) heures par semaine, ce qui comprend une pause-repas rémunérée :

Cuisinière ou cuisinier
 Cuisinière ou cuisinier II
 Cuisinière ou cuisinier (résidence)
 Travailleuse ou travailleur de traversiers
 Superviseure ou superviseur de résidence
 Personnel de l'aide à la vie autonome à domicile
 Chef d'équipe de l'aide à la vie autonome à domicile

ANNEXE G

PROTOCOLE D'ENTENTE

de la convention collective 2000-2002 entre

le gouvernement du Yukon et

l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Attendu que des attributions relevant du Programme des affaires du Nord du ministère des Affaires autochtones et du Nord seront transférées du gouvernement du Canada au gouvernement du Yukon à compter du 1^{er} avril 2003;

et attendu qu'une entente portant le nom d'Accord de transfert a été conclue entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Yukon;

et attendu que certaines des dispositions de l'Accord de transfert requièrent l'accord de l'Alliance de la Fonction publique du Canada;

Eu égard aux personnes salariées transférées du Programme des affaires du Nord (PAN) qui acceptent un poste au sein d'une unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et aux termes de l'article 59 de la convention collective, les parties conviennent de ce qui suit :

- 1) Personnel salarié du Programme des affaires du Nord (PAN) nommé pour une période déterminée (y compris le personnel salarié saisonnier)

(a) Congé de maladie

À compter du 1^{er} avril 2003, le droit au transfert des congés de maladie est établi aux termes de l'alinéa 25.05(2)b) de la convention collective. Le maximum de crédits de congé de maladie pouvant être transférés est de soixante-cinq (65) jours, et ces crédits ne peuvent être soustraits des congés de maladie accumulés auprès du gouvernement du Yukon.

Les sections suivantes de l'Accord de transfert s'appliquent :

3.34 *À partir de l'entrée en vigueur, le GY [Gouvernement du Yukon] porte au crédit d'un employé du PAN nommé par le GY un nombre de jours de congé de maladie conformément aux dispositions de la convention collective du GY.*

3.34.1 *L'alinéa 25.05(5)a) de la convention collective du GY ne s'applique pas aux congés de maladie visés à l'article 3.34.*

3.35 *À partir de l'entrée en vigueur, un employé du PAN nommé par le GY peut participer au régime de soins de santé et au régime d'assurance contre l'invalidité prolongée ouverts aux employés du GY.*

(b) Indemnité de départ

La disposition suivante de l'Accord de transfert s'applique aux fins d'emploi continu :

3.29 *À partir de l'entrée en vigueur, le droit d'un employé du PAN nommé par le GY à une indemnité de départ et le montant d'une telle indemnité sont régis par la convention collective du GY en fonction de l'ensemble de l'emploi fédéral continu de cet employé et de son emploi continu auprès du GY après l'entrée en vigueur.*

À compter du 1^{er} avril 2003, le droit à une indemnité de départ et le montant de cette indemnité sont établis par application de l'article 19 de la convention collective. Toutefois, nonobstant l'article 19, la disposition suivante de l'Accord de transfert s'applique :

3.32 *Nonobstant les articles 3.29 et 3.30, le montant de l'indemnité de départ ou de l'indemnité monétaire à verser dans le cas d'un employé du PAN nommé par le GY n'est pas inférieur au montant de l'indemnité de départ que le Canada aurait eu à verser dans les mêmes circonstances à l'égard de cet employé juste avant l'entrée en vigueur.*

L'article 3.33 de l'Accord de transfert s'applique également, sauf pour les heures de service continu accumulées auprès du gouvernement du Yukon après le 1^{er} avril 2003.

3.33 *À partir de l'entrée en vigueur, lorsqu'un employé du PAN nommé par le GY cesse d'être employé en raison d'un licenciement pour incapacité ou incompétence, mais non pour une faute de discipline ou de comportement, cet employé a droit à une indemnité de départ dont le montant n'est pas inférieur au montant de l'indemnité de départ que le Canada aurait eu à lui verser, dans les mêmes circonstances, juste avant l'entrée en vigueur.*

(c) Gratification en espèces

La disposition suivante de l'Accord de transfert s'applique aux fins d'emploi continu :

À partir de l'entrée en vigueur, en cas de décès d'un employé du PAN nommé par le GY, le GY verse à la personne prévue une indemnité monétaire d'un montant fixé conformément à la convention collective du GY en fonction de l'ensemble de l'emploi fédéral continu de cet employé et de son emploi continu auprès du GY après l'entrée en vigueur.

À compter du 1^{er} avril 2003, le droit à une gratification en espèces et le montant de celle-ci est établi aux termes de l'article 39 de la convention collective. Toutefois, nonobstant l'article 39, la disposition suivante de l'Accord de transfert s'applique :

- 3.32 *Nonobstant les articles 3.29 et 3.30, le montant de l'indemnité de départ ou de l'indemnité monétaire à verser dans le cas d'un employé du PAN nommé par le GY n'est pas inférieur au montant de l'indemnité de départ que le Canada aurait eu à verser dans les mêmes circonstances à l'égard de cet employé juste avant l'entrée en vigueur.*

(d) Congés annuels

Aux fins de service continu, la disposition suivante de l'Accord de transfert s'applique dans sa version modifiée :

- 3.22 *À partir de l'entrée en vigueur, le droit d'un employé du PAN nommé par le GY à des vacances est régi par la convention collective du GY en fonction de l'ensemble du service fédéral continu de cet employé et de son service continu auprès du GY après l'entrée en vigueur.*

À compter du 1^{er} avril 2003, le droit à un congé annuel est établi aux termes de l'article 23 de la convention collective. Toutefois, nonobstant l'article 23, les dispositions suivantes de l'Accord de transfert s'appliquent :

- 3.26 *À l'entrée en vigueur, le GY avance à tout employé du PAN nommé par le GY l'équivalent d'une (1) année de congé de vacances calculé conformément à l'article 3.22.*

- 3.27 *Le GY porte au crédit de tout employé du PAN nommé par le GY des vacances d'une durée équivalente au nombre de jours fédéraux de vacances accumulés mais non utilisés juste avant l'entrée en vigueur, soit du nombre de jours de congé de vacances avancés au titre de l'article 3.26. À compter du 1^{er} avril 2003, le droit à un congé annuel est établi aux termes du sous-paragraphe 23.02(1) de la convention collective. Toutefois, nonobstant l'article 23.02(1), la disposition suivante de l'Accord de transfert s'applique dans sa version modifiée :*

- 3.22.1 *Nonobstant l'article 3.22, le taux d'accumulation des vacances ou de la paie de vacances pour un employé du PAN nommé par le GY n'est pas inférieur à celui auquel l'employé aurait eu droit immédiatement avant l'entrée en vigueur si le taux d'accumulation a été fixé en combinant :*

- (a) *le service fédéral de cet employé comptant à cette fin avant l'entrée en vigueur;*
- (b) *le service continu de l'employé auprès du GY après l'entrée en vigueur.*

Les employés saisonniers du PAN nommés pour une période indéterminée touchent des indemnités de vacances aux termes de l'article 23 de la convention collective.

(e) Congé annuel pour long service

Aux fins de service continu, la disposition suivante de l'Accord de transfert s'applique dans sa version modifiée :

- 3.23 *À partir de l'entrée en vigueur, le droit des employés du PAN nommés par le GY et des employés saisonniers du PAN nommés par le GY à des vacances pour long service est régi par la convention collective du GY en fonction de l'ensemble du service fédéral continu de cet employé et de son service continu auprès du GY après l'entrée en vigueur.*

À compter du 1^{er} avril 2003, le droit à un congé pour long service est établi aux termes du sous-paragraphe 23.02(3) de la convention collective. Toutefois, nonobstant l'article 23.02(3), la disposition suivante de l'Accord de transfert s'applique dans sa version modifiée :

3.24 *Un employé du PAN nommé par le GY qui a accompli au moins cinq (5) années de service fédéral continu a droit, à l'entrée en vigueur, à cinq (5) jours de congé de long service pour la période précédant la période de référence suivante.*

(f) Administration de la paie

La disposition suivante de l'Accord de transfert s'applique :

3.41 *Lorsque, à l'entrée en vigueur le salaire d'un employé du PAN nommé par le GY dépasse le maximum de la fourchette de rémunération applicable au poste auquel l'employé est initialement nommé au sein du GY, le salaire de cet employé demeure inchangé jusqu'à ce qu'il ne dépasse plus le maximum de cette fourchette ou jusqu'à ce que l'employé quitte volontairement ce poste.*

La disposition suivante s'applique dans sa version modifiée :

La date anniversaire de l'embauche des employés du PAN nommés par le GY est utilisée aux fins d'administration de la rémunération.

3.35 *À partir de l'entrée en vigueur, un employé nommé du PAN par le GY peut participer au régime de soins de santé et au régime d'assurance contre l'invalidité prolongée ouverts aux employés du GY.*

(g) Statut du personnel salarié saisonnier

Les sections suivantes de l'Accord de transfert s'appliquent :

3.4.2 *Le GY offre à chaque employé du PAN nommé pour une période indéterminée :*

- (e) *un emploi auxiliaire saisonnier auprès du GY s'il occupe un emploi saisonnier, avec une permanence équivalente à celle d'un employé régulier au sein du GY aux termes de la **Loi sur la fonction publique** (Yukon), étant entendu,*
 - (i) *que cet employé ne sera pas considéré comme ayant été définitivement mis à pied du simple fait que cet employé n'aurait pas activement exercé ses fonctions auxiliaires pour une période de douze (12) mois, ou pour toute autre période qui pourrait être prévue de temps à autre à cette fin par la convention collective du GY;*
 - (ii) *qui en termes de mise à pied, un employé régulier appartenant à la même catégorie professionnelle, de même niveau et exerçant des fonctions analogues exigeant des aptitudes similaires, ne bénéficiera d'aucune priorité par rapport à cet employé du simple fait qu'il est un employé régulier.*

Le sous-paragraphe 53.07(5) de la convention ne s'applique pas.

- (h) Les articles 40 et 41 de la convention collective s'appliquent à tous les employés du PAN dont la responsabilité a été transférée.

2) Heures de travail

Calcul de la moyenne des heures du personnel de lutte contre les incendies aux termes du paragraphe 15.07

À compter du 1^{er} avril 2003 et aux termes du paragraphe 15.07 « Calcul de la moyenne des heures du personnel de lutte contre les incendies », les dispositions suivantes s'appliquent :

- A.
- (i) Les heures de travail du personnel permanent et saisonnier travaillant principalement à la lutte contre les incendies pour le ministère des Services aux collectivités peuvent être prévues de manière à ce qu'au cours d'une période de quatorze (14) jours civils consécutifs, les personnes salariées travaillent en moyenne huit heures (8) par jour, à l'exception d'une période de repas, du lundi au dimanche.
 - (ii) Ces conditions sont en vigueur du 1^{er} avril au 31 août.
 - (iii) L'horaire compte au moins quatre (4) jours de repos par période de deux (2) semaines, par intervalle d'au moins deux (2) journées consécutives.
 - (iv) Du 1^{er} septembre au 31 mars, les personnes salariées travaillent huit (8) heures par jour, sauf pour une période de repas, du lundi au vendredi.
 - (v) Plus précisément, le personnel de lutte contre les incendies comprend les postes suivants : équipière ou équipier, chef d'équipe, contremaîtresse ou contremaître des mélanges, magasinière ou magasinier (zone) et observatrice ou observateur de poste d'observation des incendies.
 - (vi) Les postes indiqués au sous-alinéa (v) figurent à l'annexe A de la convention collective.
- B.
- (i) Les heures de travail du personnel administratif et administratif supérieur permanent et saisonnier de la lutte contre les incendies du ministère des Services aux collectivités peuvent être prévues de manière à ce qu'au cours d'une période de quatorze (14) jours civils consécutifs, entre le 1^{er} avril et le 31 août inclusivement, les personnes salariées travaillent en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour, sauf pour une pause-repas, du lundi au dimanche.
 - (ii) L'horaire compte au moins quatre (4) jours de repos par période de deux (2) semaines, par intervalle d'au moins deux (2) journées consécutives.
 - (iii) Du 1^{er} septembre au 31 mars inclusivement, le personnel travaille sept heures et demie (7,5) par jour, sauf pour une pause-repas, du lundi au vendredi.

- (iv) Le personnel administratif et administratif supérieur comprend plus précisément les postes suivants : gestionnaire de la protection régionale, agente ou agent de la protection régionale, superviseure ou superviseur des opérations aériennes, agente ou agent d'attaque aérienne et de lutte contre les incendies, magasinière régionale ou magasinier régional, agente ou agent à la sécurité, à la formation et aux normes, superviseure ou superviseur d'entrepôt, coordonnatrice ou coordonnateur de la logistique, adjointe ou adjoint aux finances et à l'administration régionales, gestionnaire aux feux de forêt et opérations d'urgence, spécialiste en gestion des risques de feux de forêt, agente ou agent de communication, superviseure ou superviseur du poste de contrôle, commis au poste de contrôle, superviseure ou superviseur de la planification et de la science, météorologue en chef et météorologue.
- C.
- (i) Tout passage du calcul de la moyenne des heures à un horaire de 5/2 ou d'un horaire de 5/2 au calcul de la moyenne des heures est assujéti au paragraphe 15.03 « Horaire de travail normal », qui oblige l'employeur à donner un préavis de sept (7) jours à la personne salariée ou à lui verser une rémunération de ses heures supplémentaires pour le premier jour ou quart travaillé après le changement d'horaire.
 - (ii) L'horaire de travail établi durant les périodes de faible risque comporte cinq (5) jours de travail pour deux (2) jours de congé entre 800 et 1 900 heures.
 - (iii) Durant les périodes de risque accru, nonobstant le sous-alinéa c)(i), un préavis de soixante-douze (72) heures est accordé si un changement d'horaire est requis pour répondre aux nécessités émergentes. En l'absence de ce préavis de soixante-douze (72) heures, la personne salariée est rémunérée au taux des heures supplémentaires pour la première journée ou le premier quart travaillé après le changement d'horaire.
- D. Les dispositions relatives aux heures supplémentaires sont régies par le sous-paragraphe 15.07(13).
- E. Le présent protocole d'entente, qui porte sur les heures de travail d'employés du PAN qui font l'objet d'un transfert et occupent des postes donnés, entraîne l'entrée en vigueur du nouvel article 15.07 (signé le 28 novembre 2002) de la convention collective entre l'AFPC et le GY en vigueur le 1^{er} avril 2003.

3) Procédure de rectification de la classification

- a) Un employé du PAN nommé pour une période indéterminée qui est transféré peut appeler du niveau de classification indiqué dans son offre d'emploi, sauf si sa description de travail fait l'objet d'une procédure d'examen de concert avec le titulaire, auquel cas et un droit d'appel pourra être consenti par la suite, conformément à l'engagement pris par le premier ministre le 10 février 2003. Autrement dit, si après la procédure d'examen sa description de travail n'a pas changé, l'employé peut appeler de son niveau de classification.
- b) La date d'entrée en vigueur de toute classification découlant de la procédure est le 1^{er} avril 2003.
- c) Les appels de classification découlant de cette procédure auront préséance.
- d) En cas d'appel d'une description de travail non modifiée en vertu de l'alinéa a), les honoraires de l'arbitre de grief sont partagés également entre les parties.

4) **Droits acquis des employés saisonniers du PAN nommés pour une période indéterminée et ayant fait l'objet d'un transfert**

Le nom et la date anniversaire de tous les employés saisonniers du PAN nommés pour une période indéterminée dont la responsabilité a été transférée sont consignés dans une lettre d'entente. Quand l'un d'eux quitte son emploi au gouvernement du Yukon, son nom est retiré de la lettre d'entente. La lettre d'entente visant les employés saisonniers du PAN nommés pour une période indéterminée cesse d'exister lorsque le dernier employé du PAN dont la responsabilité a été transférée en date du 1^{er} avril 2003 quitte son emploi au gouvernement du Yukon.

Les parties conviennent que le protocole d'entente entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'à ce que les dispositions applicables du protocole soient intégrées à la convention collective entre le gouvernement du Yukon et l'Alliance de la Fonction publique du Canada qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2003.

Résumé du protocole d'entente visant les employés du PAN nommés pour une période indéterminée

1. Congé de maladie

- La durée de la période de service continu est établie en additionnant les périodes d'emploi au sein du gouvernement fédéral et du gouvernement du Yukon.
- Les employés pourront transférer jusqu'à 65 jours de congé de maladie au gouvernement du Yukon, quelle que soit la durée de leur période de service continu.
- Les crédits de congé de maladie ne sont pas soustraits des congés de maladie accumulés au gouvernement du Yukon.
- L'octroi de congés de maladie est régi par l'article 25.

2. Indemnité de départ

- La durée de la période de service continu est établie en additionnant les périodes d'emploi au sein du gouvernement fédéral et du gouvernement du Yukon.
- Le montant de l'indemnité de départ ne peut être inférieur au montant de l'indemnité de départ qui aurait été versée par le gouvernement fédéral au 31 mars 2003.
- Au gouvernement fédéral, une indemnité supplémentaire est prévue en cas de départ involontaire. Cela n'existe pas au gouvernement du Yukon. L'employé renvoyé pour un motif involontaire par le gouvernement du Yukon a droit à une indemnité de départ équivalant à ce que lui aurait versé le gouvernement fédéral au 31 mars 2003. La période de service continu au gouvernement du Yukon n'est pas prise en compte.

3. Gratification en espèces

- La durée de la période de service continu est établie en additionnant les périodes d'emploi au sein du gouvernement fédéral et du gouvernement du Yukon.
- Le montant de la gratification en espèces ne peut être inférieur au montant de la gratification en espèces qui aurait été versée par le gouvernement fédéral au 31 mars 2003.

4. Indemnité de vacances

- La durée de la période de service continu est établie en additionnant les périodes d'emploi au sein du gouvernement fédéral et du gouvernement du Yukon.
- L'octroi de congés annuels est régi par l'article 23 de la convention collective.

- Le taux d'accumulation ne peut être inférieur au taux d'accumulation du gouvernement fédéral.
- Au 1^{er} avril, le gouvernement du Yukon accorde à l'employé l'équivalent d'une année de congé annuel, ce qui ne peut être inférieur à ce qu'il aurait obtenu au gouvernement fédéral.

5. **Congé annuel pour long service**

- La durée de la période de service continu est établie en additionnant les périodes d'emploi au sein du gouvernement fédéral et du gouvernement du Yukon.
- L'octroi de congés annuels pour long service est régi par le sous-paragraphe 23.02(3).
- À son premier jour au gouvernement du Yukon, un employé qui compte cinq (5) années complètes ou plus de service continu a droit à cinq (5) jours de congé de long service.

6. **Administration de la paie**

- Si la rémunération d'une personne salariée au gouvernement fédéral dépasse le maximum de l'échelle salariale du gouvernement du Yukon, le poste de cette personne sera bloqué. Sa rémunération reste la même jusqu'elle ne dépasse plus le maximum de l'échelle salariale des suites d'un rajustement salarial négocié.

ANNEXE H

Personnes salariées à taux horaire

Électricienne ou électricien d'aéroport
 Conductrice ou conducteur d'équipement d'aéroport
 Mécanicienne ou mécanicien de véhicules automobiles
 Contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens de véhicules automobiles
 Concierge bilingue de soir
 Concierge principal ou principale bilingue
 Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment
 Technicienne ou technicien d'entretien de bâtiments
 Ouvrière ou ouvrier d'entretien de bâtiments
 Menuisière ou menuisier
 Personnel préposé au nettoyage
 Chef d'équipe du nettoyage
 Superviseure ou superviseur du nettoyage
 Contremaîtresse ou contremaître d'équipe
 Superviseure adjointe ou superviseur adjoint de concierges
 Concierge
 Électricienne ou électricien
 Planificatrice ou planificateur de l'entretien
 Perceptrice ou perceuteur de droits
 Personnel de traversier
 Contremaîtresse ou contremaître de techniciens en mécanique du bâtiment
 Contremaîtresse ou contremaître de l'entretien des terrains
 Personnel d'entretien des terrains
 Mécanicienne ou mécanicien d'équipement lourd
 Contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens d'équipement lourd
 Conductrice ou conducteur d'équipement lourd
 Chef d'équipe de l'entretien d'autoroutes
 Mécanicienne ou mécanicien de CVC et de réfrigération
 Mécanicienne ou mécanicien industriel
 Travailleuse manuelle ou travailleur manuel
 Personnel d'entretien

Superviseure adjointe ou superviseur adjoint des concierges de nuit
Mécanicienne ou mécanicien de brûleurs à mazout
Technicienne ou technicien d'équipement électrique extérieur
Peintre
Préposée ou préposé aux parcs
Personnel d'exploitation de parc
Bâtisseuse ou bâtisseur d'installations de parc
Peintre d'installations de parc
Enseigniste de parc
Responsable du contrôle de l'inventaire des pièces
Préposée ou préposé aux pièces
Plombière ou plombier
Contremaîtresse ou contremaître à la voirie
Jalonneuse ou jalonneur/chaîneuse ou chaîneur
Personnel de traversier de la rivière Pelly
Concierge principale ou principal
Ouvrière ou ouvrier d'entretien principal
Adjointe ou adjoint d'atelier de signalisation
Superviseure ou superviseur d'atelier de signalisation
Superviseure ou superviseur, eau et évacuation
Spécialiste en pneus
Magasinière ou magasinier d'outillage
Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier
Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – charpenterie/peinture
Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – électricité
Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – mécanique
Contremaîtresse ou contremaître d'entretien des transports (Dawson City)
Contremaîtresse ou contremaître d'entretien des transports (Whitehorse)
Superviseure ou superviseur d'entrepôt
Conductrice ou conducteur d'équipement, eau et évacuation
Soudeuse ou soudeur

GRILLES SALARIALES GÉNÉRALES

Grille salariale générale (ne comprend pas les corps de métier, les conseillères ou conseillers en éducation et les traductrices ou traducteurs)											
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale											
En vigueur le 1^{er} janvier 2019											
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	Min. 37,5 h	Max. 37,5 h	Min. 40 h	Max. 40 h	Min. 42 h	Max. 42 h	Taux horaire 2080 h/an
1	47 003	53 785	1 801,71	2 061,68	24,02	27,49	22,52	25,77	21,45	24,54	25,86
2	48 155	55 136	1 845,87	2 113,46	24,61	28,18	23,07	26,42	21,97	25,16	26,51
3	49 307	56 487	1 890,03	2 165,25	25,20	28,87	23,63	27,07	22,50	25,78	27,16
4	50 750	58 171	1 945,34	2 229,80	25,94	29,73	24,32	27,87	23,16	26,55	27,97
5	52 194	59 860	2 000,69	2 294,54	26,68	30,59	25,01	28,68	23,82	27,32	28,78
6	53 776	61 717	2 061,33	2 365,72	27,48	31,54	25,77	29,57	24,54	28,16	29,67
7	55 507	63 741	2 127,68	2 443,31	28,37	32,58	26,60	30,54	25,33	29,09	30,64
8	57 526	66 103	2 205,08	2 533,85	29,40	33,78	27,56	31,67	26,25	30,16	31,78
9	59 695	68 631	2 288,22	2 630,75	30,51	35,08	28,60	32,88	27,24	31,32	33,00
10	62 140	71 500	2 381,94	2 740,72	31,76	36,54	29,77	34,26	28,36	32,63	34,38
11	64 740	74 540	2 481,60	2 857,25	33,09	38,10	31,02	35,72	29,54	34,01	35,84
12	67 624	77 915	2 592,15	2 986,62	34,56	39,82	32,40	37,33	30,86	35,56	37,46
13	70 795	81 620	2 713,70	3 128,64	36,18	41,72	33,92	39,11	32,31	37,25	39,24
14	74 253	85 675	2 846,25	3 284,08	37,95	43,79	35,58	41,05	33,88	39,10	41,19
15	78 153	90 228	2 995,75	3 458,60	39,94	46,11	37,45	43,23	35,66	41,17	43,38
16	82 334	95 122	3 156,01	3 646,20	42,08	48,62	39,45	45,58	37,57	43,41	45,73
17	86 950	100 521	3 332,95	3 853,15	44,44	51,38	41,66	48,16	39,68	45,87	48,33
18	92 000	106 423	3 526,53	4 079,39	47,02	54,39	44,08	50,99	41,98	48,56	51,16
19	97 622	113 008	3 742,03	4 331,80	49,89	57,76	46,78	54,15	44,55	51,57	54,33
20	103 824	120 264	3 979,76	4 609,94	53,06	61,47	49,75	57,62	47,38	54,88	57,82
21	110 601	128 189	4 239,54	4 913,72	56,53	65,52	52,99	61,42	50,47	58,50	61,63
22	118 103	136 964	4 527,10	5 250,08	60,36	70,00	56,59	65,63	53,89	62,50	65,85

Grille salariale générale (ne comprend pas les corps de métier, les conseillères ou conseillers en éducation et les traductrices ou traducteurs) Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale + aug. de 420 \$ du max. En vigueur le 1^{er} janvier 2020											
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	Min. 37,5 h	Max. 37,5 h	Min. 40 h	Max. 40 h	Min. 42 h	Max. 42 h	Taux horaire 2080 h/an
1	47 826	55 154	1 833,26	2 114,15	24,44	28,19	22,92	26,43	21,82	25,17	26,52
2	48 998	56 528	1 878,18	2 166,82	25,04	28,89	23,48	27,09	22,36	25,80	27,18
3	50 170	57 903	1 923,11	2 219,53	25,64	29,59	24,04	27,74	22,89	26,42	27,84
4	51 638	59 616	1 979,38	2 285,19	26,39	30,47	24,74	28,56	23,56	27,20	28,66
5	53 107	61 335	2 035,69	2 351,08	27,14	31,35	25,45	29,39	24,23	27,99	29,49
6	54 717	63 224	2 097,40	2 423,49	27,97	32,31	26,22	30,29	24,97	28,85	30,40
7	56 478	65 284	2 164,90	2 502,45	28,87	33,37	27,06	31,28	25,77	29,79	31,39
8	58 533	67 687	2 243,68	2 594,56	29,92	34,59	28,05	32,43	26,71	30,89	32,54
9	60 740	70 259	2 328,27	2 693,15	31,04	35,91	29,10	33,66	27,72	32,06	33,78
10	63 227	73 179	2 423,60	2 805,08	32,31	37,40	30,30	35,06	28,85	33,39	35,18
11	65 873	76 272	2 525,03	2 923,64	33,67	38,98	31,56	36,55	30,06	34,81	36,67
12	68 807	79 706	2 637,50	3 055,27	35,17	40,74	32,97	38,19	31,40	36,37	38,32
13	72 034	83 476	2 761,19	3 199,79	36,82	42,66	34,51	40,00	32,87	38,09	40,13
14	75 552	87 602	2 896,04	3 357,94	38,61	44,77	36,20	41,97	34,48	39,98	42,12
15	79 521	92 234	3 048,18	3 535,50	40,64	47,14	38,10	44,19	36,29	42,09	44,34
16	83 775	97 214	3 211,25	3 726,39	42,82	49,69	40,14	46,58	38,23	44,36	46,74
17	88 472	102 707	3 391,29	3 936,94	45,22	52,49	42,39	49,21	40,37	46,87	49,38
18	93 610	108 713	3 588,24	4 167,16	47,84	55,56	44,85	52,09	42,72	49,61	52,27
19	99 330	115 413	3 807,50	4 423,99	50,77	58,99	47,59	55,30	45,33	52,67	55,49
20	105 641	122 796	4 049,41	4 706,99	53,99	62,76	50,62	58,84	48,21	56,04	59,04
21	112 537	130 860	4 313,75	5 016,10	57,52	66,88	53,92	62,70	51,35	59,72	62,91
22	120 170	139 788	4 606,33	5 358,33	61,42	71,44	57,58	66,98	54,84	63,79	67,21

Grille salariale générale (ne comprend pas les corps de métier, les conseillères ou conseillers en éducation et les traductrices ou traducteurs)											
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale											
En vigueur le 1^{er} janvier 2021											
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	Min. 37,5 h	Max. 37,5 h	Min. 40 h	Max. 40 h	Min. 42 h	Max. 42 h	Taux horaire 2 080 h/an
1	48 663	56 119	1 865,34	2 151,14	24,87	28,68	23,32	26,89	22,21	25,61	26,98
2	49 855	57 517	1 911,03	2 204,73	25,48	29,40	23,89	27,56	22,75	26,25	27,65
3	51 048	58 916	1 956,76	2 258,36	26,09	30,11	24,46	28,23	23,29	26,89	28,33
4	52 542	60 659	2 014,03	2 325,17	26,85	31,00	25,18	29,06	23,98	27,68	29,16
5	54 036	62 408	2 071,30	2 392,21	27,62	31,90	25,89	29,90	24,66	28,48	30,00
6	55 675	64 330	2 134,12	2 465,88	28,45	32,88	26,68	30,82	25,41	29,36	30,93
7	57 466	66 426	2 202,78	2 546,23	29,37	33,95	27,53	31,83	26,22	30,31	31,94
8	59 557	68 872	2 282,93	2 639,99	30,44	35,20	28,54	33,00	27,18	31,43	33,11
9	61 803	71 489	2 369,02	2 740,30	31,59	36,54	29,61	34,25	28,20	32,62	34,37
10	64 333	74 460	2 466,00	2 854,19	32,88	38,06	30,83	35,68	29,36	33,98	35,80
11	67 026	77 607	2 569,23	2 974,82	34,26	39,66	32,12	37,19	30,59	35,41	37,31
12	70 011	81 101	2 683,65	3 108,75	35,78	41,45	33,55	38,86	31,95	37,01	38,99
13	73 295	84 937	2 809,53	3 255,79	37,46	43,41	35,12	40,70	33,45	38,76	40,84
14	76 874	89 135	2 946,72	3 416,70	39,29	45,56	36,83	42,71	35,08	40,68	42,85
15	80 913	93,848	3 101,54	3 597,36	41,35	47,96	38,77	44,97	36,92	42,83	45,12
16	85 241	98 915	3 267,44	3 791,59	43,57	50,55	40,84	47,39	38,90	45,14	47,56
17	90 020	104 504	3 450,63	4 005,83	46,01	53,41	43,13	50,07	41,08	47,69	50,24
18	95 248	110 615	3 651,03	4 240,07	48,68	56,53	45,64	53,00	43,46	50,48	53,18
19	101 068	117 433	3 874,12	4 501,42	51,65	60,02	48,43	56,27	46,12	53,59	56,46
20	107 490	124 945	4 120,29	4 789,37	54,94	63,86	51,50	59,87	49,05	57,02	60,07
21	114 506	133 150	4 389,22	5 103,88	58,52	68,05	54,87	63,80	52,25	60,76	64,01
22	122 273	142 234	4 686,94	5 452,09	62,49	72,69	58,59	68,15	55,80	64,91	68,38

APPLICATION DES TAUX

OUVRIÈRE OU OUVRIER

Parmi les personnes salariées qui occupent des postes du groupe professionnel des corps de métier, seules celles qui possèdent une certification d'ouvrière qualifiée ou d'ouvrier qualifié valide touchent le taux horaire pour ouvriers qualifiés applicable à leur catégorie d'emploi.

La personne salariée qui occupe un poste appartenant à la catégorie de peintre d'enseigne touche le taux horaire correspondant.

Grille salariale des personnes de métier (supplément lié au marché inclus)									
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale									
En vigueur le 1^{er} janvier 2019									
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	Min. 37,5 h	Max. 37,5 h	Min. 40 h	Max. 40 h	Taux horaire 2 080 h/an
TR09	62 837	72 305	2 408,66	2 771,58	32,12	36,95	30,11	34,64	34,76
TR10	65 283	75 174	2 502,41	2 881,55	33,37	38,42	31,28	36,02	36,14
TR11	67 880	78 210	2 601,96	2 997,93	34,69	39,97	32,52	37,47	37,60
TR12	70 765	81 584	2 712,55	3 127,26	36,17	41,70	33,91	39,09	39,22
TR13	73 936	85 295	2 834,10	3 269,51	37,79	43,59	35,43	40,87	41,01
TR14	77 401	89 348	2 966,92	3 424,87	39,56	45,66	37,09	42,81	42,96
TR15	81 292	93 901	3 116,07	3 599,39	41,55	47,99	38,95	44,99	45,14
TR16	85 472	98 795	3 276,30	3 786,99	43,68	50,49	40,95	47,34	47,50
TR17	90 090	104 192	3 453,31	3 993,87	46,04	53,25	43,17	49,92	50,09

Grille salariale des personnes de métier (supplément lié au marché inclus)									
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale									
+ aug. de 420 \$ du max.									
En vigueur le 1^{er} janvier 2020									
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	Min. 37,5 h	Max. 37,5 h	Min. 40 h	Max. 40 h	Taux horaire 2 080 h/an
TR09	63 937	73 998	2 450,82	2 836,48	32,68	37,82	30,64	35,46	35,58
TR10	66 425	76 917	2 546,19	2 948,37	33,95	39,31	31,83	36,85	36,98
TR11	69 068	80 006	2 647,50	3 066,77	35,30	40,89	33,09	38,33	38,46
TR12	72 003	83 439	2 760,00	3 198,37	36,80	42,64	34,50	39,98	40,11
TR13	75 230	87 215	2 883,70	3 343,11	38,45	44,57	36,05	41,79	41,93
TR14	78 756	91 339	3 018,86	3 501,19	40,25	46,68	37,74	43,76	43,91
TR15	82 715	95 972	3 170,61	3 678,78	42,27	49,05	39,63	45,98	46,14
TR16	86 968	100 951	3 333,64	3 869,63	44,45	51,60	41,67	48,37	48,53
TR17	91 667	106 443	3 513,76	4 080,15	46,85	54,40	43,92	51,00	51,17

Grille salariale des personnes de métier (supplément lié au marché inclus)									
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale									
En vigueur le 1^{er} janvier 2021									
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	Min. 37,5 h	Max. 37,5 h	Min. 40 h	Max. 40 h	Taux horaire 2 080 h/an
TR09	65 056	75 293	2 493,71	2 886,12	33,25	38,48	31,17	36,08	36,20
TR10	67 587	78 263	2 590,73	2 999,96	34,54	40,00	32,38	37,50	37,63
TR11	70 277	81 406	2 693,84	3 120,44	35,92	41,61	33,67	39,01	39,14
TR12	73 263	84 899	2 808,30	3 254,33	37,44	43,39	35,10	40,68	40,82
TR13	76 547	88 741	2 934,18	3 401,60	39,12	45,35	36,68	42,52	42,66
TR14	80 134	92 937	3 071,68	3 562,44	40,96	47,50	38,40	44,53	44,68
TR15	84 163	97 652	3 226,12	3 743,18	43,01	49,91	40,33	46,79	46,95
TR16	88 490	102 718	3 391,98	3 937,37	45,23	52,50	42,40	49,22	49,38
TR17	93 271	108 306	3 575,25	4 151,56	47,67	55,35	44,69	51,89	52,07

APPLICATION DES TAUX**PERSONNES DE MÉTIER**

Les personnes salariées qui occupent des postes du groupe professionnel des corps de métier, mais qui ne possèdent pas de certification d'ouvrière qualifiée ou d'ouvrier qualifié, touchent le taux horaire pour personnes de métier applicable à leur catégorie d'emploi.

Grille salariale des personnes de métier (95 % du taux des ouvriers qualifiés)									
95 % de la grille des corps de métier									
(supplément lié au marché inclus)									
En vigueur le 1^{er} janvier 2019									
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	Min. 37,5 h	Max. 37,5 h	Min. 40 h	Max. 40 h	Taux horaire 2 080 h/an
TR09	59 695	68 690	2 288,22	2 633,01	30,51	35,11	28,60	32,91	33,02
TR10	62 019	71 415	2 377,30	2 737,47	31,70	36,50	29,72	34,22	34,33
TR11	64 486	74 300	2 471,86	2 848,05	32,96	37,97	30,90	35,60	35,72
TR12	67 227	77 505	2 576,93	2 970,91	34,36	39,61	32,21	37,14	37,26
TR13	70 239	81 030	2 692,39	3 106,03	35,90	41,41	33,65	38,83	38,96
TR14	73 531	84 881	2 818,58	3 253,64	37,58	43,38	35,23	40,67	40,81
TR15	77 227	89 206	2 960,25	3 419,43	39,47	45,59	37,00	42,74	42,89
TR16	81 198	93 855	3 112,47	3 597,63	41,50	47,97	38,91	44,97	45,12
TR17	85 586	98 982	3 280,67	3 794,16	43,74	50,59	41,01	47,43	47,59

Grille salariale des personnes de métier (95 % du taux des ouvriers qualifiés)									
95 % de la grille des corps de métier									
(supplément lié au marché inclus)									
En vigueur le 1^{er} janvier 2020									
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	Min. 37,5 h	Max. 37,5 h	Min. 40 h	Max. 40 h	Taux horaire 2 080 h/an
TR09	60 740	70 298	2 328,27	2 694,65	31,04	35,93	29,10	33,68	33,80
TR10	63 104	73 071	2 418,89	2 800,94	32,25	37,35	30,24	35,01	35,13
TR11	65 615	76 006	2 515,14	2 913,45	33,54	38,85	31,44	36,42	36,54
TR12	68 403	79 267	2 622,01	3 038,45	34,96	40,51	32,78	37,98	38,11
TR13	71 469	82 854	2 739,54	3 175,94	36,53	42,35	34,24	39,70	39,83
TR14	74 818	86 772	2 867,91	3 326,13	38,24	44,35	35,85	41,58	41,72
TR15	78 579	91 173	3 012,07	3 494,83	40,16	46,60	37,65	43,69	43,83
TR16	82 620	95 903	3 166,97	3 676,13	42,23	49,02	39,59	45,95	46,11
TR17	87 084	101 121	3 338,09	3 876,15	44,51	51,68	41,73	48,45	48,62

Grille salariale des personnes de métier (95 % du taux des ouvriers qualifiés)									
95 % de la grille des corps de métier									
(supplément lié au marché inclus)									
En vigueur le 1^{er} janvier 2021									
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	Min. 37,5 h	Max. 37,5 h	Min. 40 h	Max. 40 h	Taux horaire 2 080 h/an
TR09	61 803	71 528	2 369,02	2 741,80	31,59	36,56	29,61	34,27	34,39
TR10	64 208	74 350	2 461,21	2 849,97	32,82	38,00	30,77	35,62	35,75
TR11	66 763	77 336	2 559,15	2 964,43	34,12	39,53	31,99	37,06	37,18
TR12	69 600	80 654	2 667,89	3 091,61	35,57	41,22	33,35	38,65	38,78
TR13	72 720	84 304	2 787,49	3 231,52	37,17	43,09	34,84	40,39	40,53
TR14	76 127	88 290	2 918,08	3 384,31	38,91	45,12	36,48	42,30	42,45
TR15	79 955	92 769	3 064,82	3 556,00	40,86	47,41	38,31	44,45	44,60
TR16	84 066	97 582	3 222,40	3 740,49	42,97	49,87	40,28	46,76	46,91
TR17	88 607	102 891	3 396,47	3 944,00	45,29	52,59	42,46	49,30	49,47

Grille salariale des traductrices et traducteurs						
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale						
En vigueur le 1^{er} janvier 2019						
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	37,5 h Min.	37,5 h Max.
11	64 740	74 540	2 481,60	2 857,25	33,09	38,10
12	67 624	77 915	2 592,15	2 986,62	34,56	39,82
13	70 795	81 620	2 713,70	3 128,64	36,18	41,72
14	81 683	94 245	3 131,06	3 612,58	41,75	48,17
15	89 872	103 763	3 444,96	3 977,42	45,93	53,03
16	94 684	109 393	3 629,41	4 193,23	48,39	55,91
17	99 990	115 596	3 832,80	4 431,00	51,10	59,08
18	105 798	122 390	4 055,43	4 691,43	54,07	62,55
19	112 267	129 958	4 303,40	4 981,52	57,38	66,42

Grille salariale des traductrices et traducteurs						
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale						
+ aug. de 420 \$ du max.						
En vigueur le 1^{er} janvier 2020						
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	37,5 h Min.	37,5 h Max.
11	65 873	76 272	2 525,03	2 923,64	33,67	38,98
12	68 807	79 706	2 637,50	3 055,27	35,17	40,74
13	72 034	83 476	2 761,19	3 199,79	36,82	42,66
14	83 112	96 322	3 185,83	3 692,20	42,48	49,23
15	91 445	106 006	3 505,25	4 063,40	46,74	54,18
16	96 341	111 735	3 692,92	4 283,00	49,24	57,11
17	101 740	118 046	3 899,88	4 524,92	52,00	60,33
18	107 649	124 959	4 126,38	4 789,90	55,02	63,87
19	114 232	132 660	4 378,72	5 085,10	58,38	67,80

Grille salariale des traductrices et traducteurs						
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale						
En vigueur le 1^{er} janvier 2021						
Échelle de rémunération	Min. annuel	Max. annuel	Min. à la quinzaine	Max. à la quinzaine	37,5 h Min.	37,5 h Max.
11	67 026	77 607	2 569,23	2 974,82	34,26	39,66
12	70 011	81 101	2 683,65	3 108,75	35,78	41,45
13	73 295	84 937	2 809,53	3 255,79	37,46	43,41
14	84 566	98 008	3 241,57	3 756,82	43,22	50,09
15	93 045	107 861	3 566,58	4 134,51	47,55	55,13
16	98 027	113 690	3 757,55	4 357,94	50,10	58,11
17	103 520	120 112	3 968,11	4 604,11	52,91	61,39
18	109 533	127 146	4 198,60	4 873,74	55,98	64,98
19	116 231	134 982	4 455,34	5 174,10	59,40	68,99

Grille salariale des conseillères et conseillers en éducation					
En vigueur le 1^{er} janvier 2019					
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale					
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Annuel	110 120	114 186	118 449	122 892	127 544
À la quinzaine	4 221,10	4 376,95	4 540,36	4 710,67	4 888,99
Horaire	56,28	58,36	60,54	62,81	65,19

Grille salariale des conseillères et conseillers en éducation					
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale					
+ augmentation de 420 \$ à l'échelon 5					
En vigueur le 1^{er} janvier 2020					
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Annuel	112 047	116 184	120 522	125 043	130 203
À la quinzaine	4 294,96	4 453,54	4 619,83	4 793,12	4 990,92
Horaire	57,27	59,38	61,60	63,91	66,55

Grille salariale des conseillères et conseillers en éducation					
Augmentation de salaire de 1,75 % et grille salariale					
En vigueur le 1^{er} janvier 2021					
	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5
Annuel	114 008	118 217	122 631	127 231	132 482
À la quinzaine	4 370,13	4 531,47	4 700,67	4 876,99	5 078,27
Horaire	58,27	60,42	62,68	65,03	67,71

LETTRES D'ENTENTES

- A) Prime de maintien en fonction supplémentaire – **SUPPRIMÉ**
- B) Hébergement du personnel
- C) Programme de formation de conductrices et conducteurs d'équipement lourd
- D) Changements d'heure
- E) Maintien du partage du coût des primes d'assurance maladie
- F) Indemnités des travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux et des superviseuses ou superviseurs des services régionaux
- G) Régime d'assurance maladie complémentaire
- H) Personnel de lutte contre les feux de forêt – déplacements à l'extérieur du Yukon
- I) Violence au travail
- J) Présentation d'un grief au Bureau de promotion du respect au travail
- K) Postes temporaires et sur appel
- L) Soins infirmiers communautaires – postes rotatifs à temps partiel d'infirmière ou infirmier en soins primaires
- M) Supplément lié au marché des pompières ou pompiers d'aéroport, capitaines de pompières et pompiers d'aéroport et chef des pompières et pompiers d'aéroport
- N) Indemnités des audiologistes
- O) Indemnité d'ajustement au marché des infirmières ou infirmiers autorisés
- O-1) Indemnité de maintien en poste du personnel infirmier autorisé et indemnité de recrutement et de maintien en poste du personnel infirmier autorisé de l'extérieur de Whitehorse
- P) Heures de travail – Postes mobiles d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé en soins prolongés à Whitehorse
- Q) Indemnités du personnel des Soins infirmiers communautaires
- R) Indemnité d'ajustement au marché des infirmières praticiennes ou infirmiers praticiens
- S) Recours au personnel salarié auxiliaire sur appel
- T) Moyenne des heures de travail – postes de paramédicales ou paramédicaux en soins critiques et primaires mobiles (services médicaux d'urgence)
- U) Personnel de protection de la faune aquatique et terrestre et d'interprétation de parc
- V) Laissée vierge volontairement
- W) Projet pilote de centralisation de la qualification et du recrutement
- X) Modifications au régime d'assurance
- Y) Augmentation de rémunération
- Z) Personnel de conservation (autre que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau)

LETTRE D'ENTENTE A

La prime de maintien en fonction supplémentaire de 500 \$ est supprimée au 31 décembre 2019. Une somme de 420 \$ est redistribuée en salaires pour augmenter le maximum annuel des grilles salariales de la convention collective à compter du 1^{er} janvier 2020.

LETTRES D'ENTENTE B

OBJET : HÉBERGEMENT DU PERSONNEL

Les dispositions suivantes s'appliquent uniquement aux personnes salariées permanentes.

Augmentations de loyer

Avant de procéder à une augmentation de loyer, l'employeur accorde un préavis de trois (3) mois aux personnes salariées visées. Le pourcentage d'augmentation de loyer pour une période de douze (12) mois ne peut excéder l'augmentation négociée figurant à la grille salariale pour la période visée.

Transfert obligatoire du personnel dans une nouvelle unité d'hébergement

Si la Société d'habitation du Yukon remplace une unité d'hébergement du personnel existante par une nouvelle et doit y transférer le personnel parce que l'ancienne ne fait plus partie de son parc de logements, les conditions suivantes s'appliquent.

Si possible, la Société d'habitation du Yukon avisera six (6) mois à l'avance la personne salariée visée de son intention de supprimer son unité d'hébergement et de lui en fournir ou construire une nouvelle pour la remplacer.

Première étape

Une fois installée dans sa nouvelle unité d'hébergement, la personne salariée paie le montant de son loyer antérieur et le coût des services publics (mazout et électricité) pour une période de douze (12) mois consécutifs à partir de la date d'occupation de la nouvelle unité, sous réserve d'une augmentation de loyer aux conditions indiquées au premier paragraphe.

Deuxième étape

Pour les douze (12) mois consécutifs suivants, la personne salariée paie un loyer comparable à la valeur marchande de la nouvelle unité d'hébergement, moins cinquante dollars (50 \$) par mois et le coût des services publics (mazout et électricité).

Troisième étape

Pour les douze (12) mois consécutifs suivants, la personne salariée paie un loyer comparable à la valeur marchande de la nouvelle unité d'hébergement, moins vingt-cinq dollars (25 \$) par mois et le coût des services publics (mazout et électricité).

Dernière étape

La personne salariée paie l'intégralité du loyer comparable à la valeur marchande et le coût des services publics pour l'unité d'hébergement qu'elle occupe.

Transfert d'une collectivité à une autre à la demande de l'employeur

Si le ministère transfère une personne salariée d'une collectivité à une autre et que celle-ci doit changer d'unité d'hébergement, la personne salariée paie le même montant de loyer que pour son unité antérieure, sous réserve d'une augmentation aux conditions indiquées au premier paragraphe, jusqu'à ce que l'unité d'hébergement antérieure soit remplacée par une nouvelle et qu'elle soit assujettie au programme de transition progressive vers un loyer comparable à la valeur marchande en raison d'un transfert involontaire. La personne salariée sera par la suite assujettie au programme de transition progressive vers un loyer comparable à la valeur marchande de l'unité dans laquelle elle habite, conformément aux quatre (4) étapes décrites ci-dessus.

LETTRE D'ENTENTE C**OBJET : PROGRAMME DE FORMATION DE CONDUCTRICES ET CONDUCTEURS
D'ÉQUIPEMENT LOURD**

La présente vise à confirmer que l'employeur convient de limiter à un (1) le nombre de personnes salariées permanentes ou saisonnières ayant le statut d'apprentie affectées à tout moment un camp d'entretien de la route. Nonobstant ce qui précède, l'employeur peut, à sa discrétion, affecter un maximum de deux (2) apprenties conductrices ou apprentis conducteurs d'équipements lourds occupant un poste permanent ou saisonnier à un camp d'entretien de la route si celui-ci compte un minimum de cinq (5) postes permanents de conductrices ou de conducteurs d'équipements lourds et si au moins une (1) des apprenties conductrices ou un (1) des apprentis conducteurs possède un niveau de compétence intermédiaire.

LETTRE D'ENTENTE D**OBJET : CHANGEMENTS D'HEURE**

La présente lettre vise à rendre exécutoire l'entente conclue durant la consultation mixte voulant qu'aucune rémunération ne soit ajoutée ni soustraite pour les heures travaillées en plus ou en moins lors des changements d'heures du printemps et de l'automne.

LETTRE D'ENTENTE E**MAINTIEN DU PARTAGE DU COÛT DES PRIMES D'ASSURANCE MALADIE**

À la suite des négociations du 19 novembre 2002, les parties ont convenu de modifier le titre de l'article 40 afin qu'il décrive correctement le programme d'avantages sociaux. Le terme « assurance maladie » a par conséquent été supprimé. Toutefois, les parties conviennent que si des primes d'assurance maladie doivent être réintroduites au gouvernement du Yukon, l'employeur paiera quatre-vingt-dix pour cent (90 %) du coût de l'assurance maladie des personnes salariées aux termes de la convention collective 2000-2002.

LETTRE D'ENTENTE F

INDEMNITÉS DES TRAVAILLEUSES SOCIALES RÉGIONALES OU TRAVAILLEURS SOCIAUX RÉGIONAUX ET DES SUPERVISEURES OU SUPERVISEURS DES SERVICES RÉGIONAUX

A. INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE DES TRAVAILLEUSES SOCIALES RÉGIONALES OU TRAVAILLEURS SOCIAUX RÉGIONAUX ET DES SUPERVISEURES OU SUPERVISEURS DES SERVICES RÉGIONAUX

À compter du 1^{er} janvier 2016, les travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux (y compris les titulaires de postes mobiles) et les superviseuses ou superviseurs des services régionaux touchent une indemnité de maintien en poste de trois mille dollars (3 000 \$) par année.

La personne salariée nommée à un poste pour lequel l'employeur exige un baccalauréat en travail social, dont le titre est celui de travailleuse sociale régionale ou travailleur social régional, de travailleuse sociale régionale ou travailleur social régional mobile ou de superviseuse ou superviseur des services régionaux et dont le travail consiste en majeure partie à exécuter des tâches de travail social ou à superviser directement des travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux dont le travail consiste en majeure partie à exécuter des tâches de travail social est admissible à cette indemnité.

B. INDEMNITÉS DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE DES TRAVAILLEUSES SOCIALES RÉGIONALES OU TRAVAILLEURS SOCIAUX RÉGIONAUX À L'EXTÉRIEUR DE WHITEHORSE

À compter du 1^{er} janvier 2016, les travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux :
 dont le poste d'attache est situé dans une collectivité du Yukon à l'extérieur de Whitehorse;
 qui fournissent des services dans une collectivité à l'extérieur de Whitehorse;
 qui comptent à leur actif au moins deux ans de service continu à un poste de travailleuse sociale régionale ou de travailleur social dans un bureau des services régionaux;

reçoivent, en plus de l'indemnité de maintien en poste indiquée au point A ci-dessus, un montant de 2 000 \$ à la fin de leur deuxième et de leur troisième année complète de service continu. Après quatre années complètes de service continu et aux années subséquentes, les travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux reçoivent une indemnité de trois mille dollars (3 000 \$) par année.

Le montant de l'indemnité décrite au point A est établi pour l'ensemble de l'année financière (du 1^{er} avril au 31 mars) et des versements sont effectués toutes les deux semaines aux termes du paragraphe 17.02.

L'indemnité décrite au point B (moins les retenues obligatoires) est versée une fois par année en un seul versement à la date d'admissibilité de la personne salariée.

Aux fins des points A et B ci-dessus, une travailleuse sociale régionale ou un travailleur social régional occupant un poste permanent à temps partiel touche une indemnité établie au prorata de ses heures de travail normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées en moyenne par semaine par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification comme le prévoit l'article 15.

C. INDEMNITÉ D'AJUSTEMENT AU MARCHÉ DES TRAVAILLEUSES SOCIALES RÉGIONALES OU TRAVAILLEURS SOCIAUX RÉGIONAUX ET DES SUPERVISEURES OU SUPERVISEUR DES SERVICES RÉGIONAUX

Afin de tenir compte des forces du marché qui nuisent au recrutement et au maintien en poste de travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux (y compris les personnes salariées mobiles) et de superviseuses ou superviseurs des services régionaux, les parties conviennent de ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2016, les travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux (y compris les personnes salariées mobiles) et les superviseuses ou superviseurs des services régionaux qui occupent un poste permanent ou auxiliaire, dont le travail consiste en majeure partie à exécuter des tâches de travail social et qui sont titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise en travail social d'un établissement postsecondaire reconnu toucheront une indemnité d'ajustement au marché. L'indemnité est calculée en fonction des critères suivants :

- Travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux titulaires d'un baccalauréat en travail social : 875 \$ par an
- Travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux titulaires d'un baccalauréat et d'une maîtrise en travail social : 1 200 \$ par an

Les personnes salariées admissibles reçoivent une seule indemnité, établie en fonction de leur niveau de scolarité le plus élevé. Une copie des diplômes pertinents doit être remise à l'employeur.

Le montant de l'indemnité est établi pour l'ensemble de l'année financière (du 1^{er} avril au 31 mars) et des versements sont effectués toutes les deux semaines aux termes du paragraphe 17.02. L'indemnité d'ajustement au marché d'une travailleuse sociale régionale ou d'un travailleur social régional occupant un poste permanent à temps partiel est établie au prorata de ses heures de travail normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées en moyenne par semaine par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification, comme le prévoit l'article 15.

Une travailleuse sociale régionale ou un travailleur social régional auxiliaire sur appel admissible touche, à la fin de chaque année admissible ou à la fin de son dernier mandat d'une année admissible, une indemnité calculée au prorata des heures de travail normales travaillées par un employé à temps plein de la même classification.

La présente lettre d'entente et l'indemnité d'ajustement au marché des travailleuses sociales régionales et travailleurs sociaux régionaux prennent fin à l'expiration de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE G

RÉGIME D'ASSURANCE MALADIE COMPLÉMENTAIRE

Les parties conviennent qu'en vertu du régime d'assurance maladie complémentaire, l'employeur continue de fournir aux membres de l'unité de négociation les mêmes garanties qu'au 2 décembre 1997 en matière d'assurance dentaire, d'assurance invalidité, d'assurance maladie complémentaire et de prestations supplémentaires de décès. En outre, l'employeur convient de n'apporter aucune modification aux garanties fournies aux personnes salariées au 2 décembre 1997 aux termes des articles 40 et 41 sans en aviser préalablement par écrit la représentante syndicale ou le représentant syndical siégeant au comité mixte.

LETTRE D'ENTENTE H

PERSONNEL DE LUTTE CONTRE LES FEUX DE FORÊT – DÉPLACEMENTS À L'EXTÉRIEUR DU YUKON

Personnel de lutte contre les feux de forêt – déplacements à l'extérieur du Yukon

Nonobstant les dispositions du paragraphe 18.09, les dispositions suivantes s'appliquent au personnel de lutte contre les feux de forêt qui, en vertu des dispositions du Mutual Aid and Resource Sharing du Centre interservices des feux de forêt du Canada (CIFFC) ou du Northwest Compact Agreement, est nommé pour effectuer un mandat externe et doit se déplacer à l'extérieur du Yukon.

La personne salariée doit être rémunérée pour toutes les heures où elle se déplace dans un avion commercial ou nolisé, en autobus ou dans un véhicule gouvernemental entre sa base et son lieu d'arrivée et entre son lieu d'arrivée et le site de l'incendie.

1. La personne salariée se déplace sans travailler.

La personne salariée qui, un jour de travail normal, se déplace, mais ne travaille pas reçoit sa rémunération normale.

2. Les heures de travail et de déplacement combinées n'excèdent pas les heures de travail normales.

La personne salariée qui effectue une journée de travail normale où elle se déplace et travaille et où la durée des périodes de déplacement et de travail n'excède pas le nombre habituel d'heures de travail touche sa rémunération habituelle.

3. Les heures de travail et de déplacement combinées excèdent les heures de travail normales.

La personne salariée qui effectue une journée de travail normale où elle se déplace et travaille et où la durée des périodes de déplacement et de travail excède le nombre habituel d'heures de travail touche sa rémunération habituelle plus un montant additionnel au taux applicable pour ses heures supplémentaires. Le montant versé ne peut toutefois pas dépasser l'équivalent de douze (12) heures de rémunération au taux habituel de la personne salariée.

4. La personne salariée se déplace un jour de repos ou un jour férié payé.

La personne salariée qui se déplace un jour de repos ou un jour férié payé, mais ne travaille pas est rémunérée pour ses heures de déplacement au taux des heures supplémentaires applicable jusqu'à concurrence du nombre maximum d'heures de travail normales autorisées dans une journée pour sa catégorie d'emploi.

5. La personne salariée se déplace et travaille un jour de repos ou un jour férié payé.

La personne salariée qui se déplace et travaille un jour de repos ou un jour férié payé, mais ne travaille pas est rémunérée pour ses heures de travail et de déplacement au taux des heures supplémentaires applicable jusqu'à concurrence du nombre maximum d'heures de travail normales autorisées dans une journée pour sa catégorie d'emploi.

LETTRE D'ENTENTE I**VIOLENCE AU TRAVAIL**

- (1) Les parties conviennent qu'il est dans l'intérêt de toutes les personnes concernées de veiller à ce l'environnement de travail soit sécuritaire et exempt de violence et de menaces de violence. À cette fin, le syndicat et l'employeur continueront de collaborer pour promouvoir des conditions de travail sécuritaires.
- (2) Le syndicat et l'employeur conviennent de poursuivre leurs efforts pour établir, mettre en œuvre et maintenir des mesures efficaces de prévention et de protection contre la violence.
- (3) L'employeur considère que tout acte de violence sur le lieu de travail ou lors d'une activité liée au travail constitue une menace au milieu de travail et à la sécurité des personnes salariées et prendra les mesures qui s'imposent conformément à la *Loi sur la fonction publique*.

LETTRE D'ENTENTE J**PRÉSENTATION D'UN GRIEF AU BUREAU DE PROMOTION DU RESPECT AU TRAVAIL**

Nonobstant toute autre disposition de la convention collective ou de la Politique sur le respect au travail et uniquement pour la période où la présente lettre d'entente est en vigueur, les circonstances suivantes peuvent donner lieu à un grief de principe en vertu de l'article 28 de la convention collective :

- (a) Une potentielle infraction au paragraphe 6.05 a été commise;
- (b) Des recommandations du directeur du Bureau de promotion du respect au travail ou d'un enquêteur externe n'ont pas été acceptées ou mises en œuvre par l'employeur et le syndicat estime que l'employeur continue d'enfreindre le paragraphe 6.01.

Le litige doit être soumis au comité directeur de la promotion du respect au travail et examiné par celui-ci avant qu'un grief soit déposé en vertu de la présente lettre d'entente. Il est entendu qu'un arbitre de grief nommé pour régler un différend aux termes du présent article n'aura pas compétence pour rendre des ordonnances obligeant l'employeur à imposer des mesures disciplinaires ou correctives à l'encontre d'une personne.

La présente lettre d'entente prend fin à l'expiration de la convention collective 2019-2021.

LETTRE D'ENTENTE K**POSTES TEMPORAIRES ET SUR APPEL**

Nonobstant les sous-paragraphe 53.07(5) et 15.10(3), si une personne salariée auxiliaire sur appel est nommée à poste temporaire relevant du même service que son poste auxiliaire sur appel pour un mandat d'une durée de six (6) à vingt-quatre (24) mois sans interruption de son service continu, celle n'est pas tenue de démissionner de son poste auxiliaire sur appel.

Si une personne salariée auxiliaire sur appel est nommée à un poste temporaire relevant d'un autre service pour un mandat d'une durée de six (6) à vingt-quatre (24) mois sans interruption de son service continu, son service d'attache *peut* lui permettre de conserver son poste auxiliaire sur appel.

Aux termes de ce qui précède, la personne salariée peut reprendre son poste auxiliaire sur appel à la fin de son mandat et :

- (1) tout congé de maladie ou congé spécial payé accumulé durant son emploi à durée déterminée lui sera transféré dans son emploi auxiliaire sur appel, mais lui seront rendus si elle est ensuite nommée, sans interruption de service, à un poste permanent, saisonnier ou auxiliaire de renfort (les alinéas 54.03(1)c) et d) ne s'appliquent pas aux congés de maladie rendus);
- (2) tous les congés annuels, congés de long service, congé compensatoire et crédits de prime de déplacement cumulés, mais non utilisés durant son emploi à durée déterminée lui sont payés à la fin de son mandat au taux de rémunération qu'elle touchait à la fin de celui-ci.

Plus précisément, les heures travaillées au cours d'une période d'emploi à durée déterminée ne comptent pas aux fins de toute période d'essai du poste auxiliaire sur appel.

Si son emploi d'une durée déterminée se prolonge au-delà de 24 mois, la personne salariée peut choisir de conserver son poste auxiliaire sur appel à moins que l'employeur et elle n'en aient convenu autrement avant la prolongation.

LETTRÉ D'ENTENTE I

SOINS INFIRMIERS COMMUNAUTAIRES – POSTES ROTATIFS À TEMPS PARTIEL D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER EN SOINS PRIMAIRES

Application

Les postes d'infirmière ou infirmier en soins primaires et d'infirmière ou infirmier en soins primaires en chef dans les collectivités et ceux d'infirmière ou infirmier en soins primaires mobile sont des postes rotatifs à temps partiel. Ce type de poste n'existe pas à Dawson City, à Watson Lake ni au Centre de santé de Whitehorse, car il n'y a pas de personnel infirmier en soins primaires à ces endroits.

Description du poste

Les postes rotatifs à temps partiel correspondent à un demi (0,5) équivalent temps plein. Durant ses blocs de travail, la personne salariée travaille sept heures et demie (7½) par jour. Elle touche tout au long de l'année un salaire établi en fonction d'un nombre moyen de trois heures trois quarts (3,75) par jour. Les personnes salariées sont embauchées dans une collectivité donnée et ont une partenaire ou un partenaire de rotation avec qui elles effectuent des blocs de travail en alternance.

Description de l'horaire de rotation

Les personnes salariées travaillent selon un horaire régulier en alternant avec leur partenaire toutes les dix (10) semaines. Elles travaillent dix (10) semaines dans la collectivité, puis ont dix (10) semaines de congé. L'employeur peut accepter des blocs de travail de durée différente, sous réserve des nécessités du service et d'une entente entre les partenaires de rotation.

Changements de rotation

1. Une fois l'horaire accepté par la personne salariée, il ne peut être modifié sans le consentement de l'employeur. Si l'une des personnes salariées abandonne la rotation, l'employeur fera tous les efforts possibles pour pourvoir le poste vacant. Si l'employeur est incapable de pourvoir le poste dans un délai de douze (12) mois en raison de la durée des blocs de travail, il peut en demander la modification par écrit. Plus précisément, la personne

salariée n'est pas tenue d'occuper un poste à temps plein si sa partenaire ou son partenaire quitte la rotation.

2. L'employeur peut modifier la durée des blocs de travail en transmettant un préavis écrit à la personne salariée dans un délai raisonnable.
3. Les partenaires de rotation qui souhaitent modifier la durée de leurs blocs de travail doivent transmettre un avis signé à l'employeur. Les partenaires doivent le faire d'un commun accord et prévoir un préavis d'une durée équivalente à au moins une rotation complète. Les blocs de travail ne peuvent être modifiés sans l'approbation de l'employeur.

Congés, avantages et autres droits

1. Les heures supplémentaires et l'indemnité de disponibilité continuent d'être régies par les dispositions pertinentes de la convention collective.
2. La personne salariée est couverte par l'assurance dentaire et l'assurance maladie complémentaire et verse des cotisations de retraite pour un demi (0,5) équivalent temps plein tout au long de l'année.
3. Les congés sont accumulés au prorata de toutes les heures travaillées, à l'exception des heures supplémentaires. Les heures de congé sont utilisées durant les heures de travail normales de la personne (sept heures et demie (7,5) par jour).
4. Les jours fériés payés sont payés tout au long de l'année. Lorsque la personne salariée travaille, trois heures trois quarts (3,75) sont retirées de son salaire, et lorsqu'elle est en congé, trois heures trois quarts (3,75) de jour férié payé lui sont versées.
5. La prime du Yukon est calculée au prorata des heures normales travaillées en service continu depuis la dernière date d'admissibilité de la personne salariée ou, s'il s'agit de sa première prime du Yukon, depuis son entrée en fonction.
6. Les personnes salariées occupant des postes rotatifs à temps partiel qui font un (1) mois ou plus d'heures supplémentaires continues peuvent demander que leur équivalent temps plein soit temporairement augmenté durant cette période.

Transport et hébergement

1. Le coût du transport aérien aller-retour entre le lieu de résidence de la personne salariée et l'aéroport le plus proche du lieu de travail est assumé par les Soins infirmiers communautaires. L'adresse de résidence de la personne salariée est celle indiquée sur son permis de conduire canadien. L'adresse de résidence de la personne salariée non citoyenne canadienne est la ville la plus proche de son point d'entrée au Canada.
2. Les Soins infirmiers communautaires organisent d'avance les déplacements de la personne salariée entre l'aéroport le plus proche de la résidence et son site de travail. Toutes les modifications aux déplacements sont à la charge de la personne salariée, à moins d'avoir été demandées par l'employeur.
3. Les heures de déplacement de la personne salariée entre sa résidence et sa collectivité d'affectation sont rémunérées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½). La personne salariée n'est pas admissible à des indemnités quotidiennes. Cette disposition ne s'applique pas aux titulaires de postes mobiles à Whitehorse, car leur zone d'affectation est Whitehorse.

4. La personne salariée qui passe par Whitehorse avant ou après un bloc de travail peut être hébergée gratuitement à la résidence Crocus Ridge si une chambre est disponible. S'il n'y en a pas, l'employeur rembourse l'équivalent du coût d'une (1) chambre d'hôtel standard. La personne salariée qui passe par Whitehorse avant ou après un bloc de travail peut demander un remboursement pour son souper ou son déjeuner, s'il y a lieu.
5. La personne salariée dont la collectivité d'affectation est à l'extérieur de Whitehorse et qui a besoin d'un transport de la part des Soins infirmiers communautaires pour s'y rendre doit se déplacer durant les heures ouvrables selon un horaire établi par le bureau et peut être appelée à passer une nuit à Whitehorse à son arrivée.
6. La personne salariée titulaire d'un poste mobile dont la zone d'affectation est Whitehorse touche des indemnités pour ses journées de déplacement entre Whitehorse et les collectivités aux termes de la Politique sur les déplacements. La personne salariée doit se déplacer durant les heures ouvrables. La personne salariée qui séjourne dans une collectivité pour moins de cinq (5) jours touche des indemnités quotidiennes complètes. La personne salariée qui y séjourne plus de cinq (5) jours touche le taux applicable.
7. Le logement dans les collectivités d'affectation est fourni par les Soins infirmiers communautaires et les partenaires de rotation ont droit à une (1) unité d'habitation. La personne salariée paie la moitié ($\frac{1}{2}$) du coût du loyer mensuel et ce montant est déduit de sa paie chaque mois.

Continuité des soins

1. La personne salariée peut être tenue de faire une (1) journée supplémentaire de travail, soit sept heures et demie (7,5) à la fin de son bloc de travail afin d'aider sa partenaire ou son partenaire de rotation à prendre la relève. À chaque transition, la personne salariée qui part en congé remplit un document écrit officiel selon un modèle fourni par l'employeur, le remet à la personne salariée qui prend la relève et en discute avec elle.
2. L'employeur déploie tous les efforts possibles pour fournir un hébergement de transition à l'une des personnes salariées durant la rotation. Toutefois, s'il n'y a aucun hébergement disponible et qu'il y a plus d'une (1) chambre dans leur logement commun, les deux (2) personnes doivent partager leur logement pour la période de transition.
3. S'il y a plus d'un (1) poste partagé dans la collectivité, les rotations doivent avoir lieu à des moments différents afin d'assurer une continuité.

La présente lettre d'entente fera l'objet d'un examen indépendant (6) mois avant l'expiration de la nouvelle convention collective afin d'évaluer son efficacité quant au recrutement et au maintien en poste du personnel infirmier en soins primaires. Les critères d'examen seront établis conjointement par les parties. Cet examen permettra d'établir si des changements doivent être proposés. La présente lettre d'entente ne prend pas automatiquement fin à l'expiration de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE M

SUPPLÉMENT LIÉ AU MARCHÉ DES POMPIÈRES OU POMPIERS D'AÉROPORT, CAPITAINES DE POMPIÈRES ET POMPIERS D'AÉROPORT ET CHEFS DES POMPIÈRES ET POMPIERS D'AÉROPORT

À compter du 1^{er} avril 2019, les pompières ou pompiers d'aéroport, capitaines de pompières et pompiers d'aéroport et chefs des pompières et pompiers d'aéroport reçoivent une indemnité d'ajustement au marché de 10 % établie comme suit :

Le montant du supplément est établi pour l'ensemble de l'année financière (du 1^{er} avril au 31 mars) et des versements sont effectués toutes les deux semaines aux termes du paragraphe 17.02.

La présente lettre d'entente et l'indemnité d'ajustement au marché prennent fin à l'expiration de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N

INDEMNITÉS DES AUDIOLOGISTES

A. INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES AUDIOLOGISTES

Afin de tenir compte de la difficulté de l'employeur à recruter des audiologistes et à les maintenir en poste, les parties conviennent des conditions suivantes.

À compter du 1^{er} janvier 2016, tous les audiologistes sont admissibles à une indemnité de maintien en poste d'au plus trois mille dollars (3 000 \$) par année.

Le montant de l'indemnité est établi pour l'ensemble de l'année financière (du 1^{er} avril au 31 mars) et des versements sont effectués toutes les deux semaines aux termes du paragraphe 17.02. Une audiologiste ou un audiologiste touche une indemnité proportionnelle établie au prorata de ses heures de travail normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées en moyenne par semaine par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification comme le prévoit l'article 15.

B. Afin de tenir compte des forces du marché qui nuisent au recrutement et maintien en poste d'audiologistes, les parties conviennent de ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2016, une audiologiste permanente ou un audiologiste permanent titulaire d'une maîtrise d'un établissement postsecondaire reconnu touche une indemnité d'ajustement au marché de mille deux cents dollars (1 200 \$) par année.

Une copie du diplôme doit être remise à l'employeur.

Le montant de l'indemnité est établi pour l'ensemble de l'année financière (du 1^{er} avril au 31 mars) et des versements sont effectués toutes les deux semaines aux termes du paragraphe 17.02. L'indemnité d'ajustement au marché d'une audiologiste ou d'un audiologiste occupant un poste permanent à temps partiel est établie au prorata de ses heures de travail normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées en moyenne par semaine par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification, comme le prévoit l'article 15.

C. DROITS D'EXERCICE DES AUDIOLOGISTES

La personne salariée nommée à un poste pour lequel l'employeur exige la qualification d'audiologiste et qui est enregistrée auprès de l'organisme provincial ou territoire d'attribution de permis approprié a droit au remboursement de ses droits d'exercice par l'employeur.

L'employeur accorde un remboursement une fois par année sur présentation d'une preuve de paiement des droits d'exercice annuels.

La présente lettre d'entente prend fin à l'expiration de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE O

INDEMNITÉ D'AJUSTEMENT AU MARCHÉ DES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS AUTORISÉS

Afin de tenir compte des forces du marché qui nuisent au recrutement et maintien en poste d'infirmières ou d'infirmiers autorisés, les parties conviennent de ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2003, les infirmières ou infirmiers autorisés (IA) occupant un poste permanent ou auxiliaire dont le travail consiste en majeure partie à fournir des soins infirmiers et qui sont titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise en sciences infirmières d'un établissement postsecondaire reconnu touchent une indemnité d'ajustement au marché calculée selon les critères suivants :

IA titulaire d'un diplôme)	
IA titulaire d'un baccalauréat en soins infirmiers)	jusqu'à 875 \$ par an
IA autorisé titulaire d'une maîtrise en soins infirmiers)	jusqu'à 1 200 \$ par an

La personne salariée admissible reçoit une seule indemnité, établie en fonction de son niveau de scolarité le plus élevé. Une copie du diplôme doit être remise à l'employeur.

Le montant de l'indemnité est établi pour l'ensemble de l'année financière (du 1^{er} avril au 31 mars) et des versements sont effectués toutes les deux semaines aux termes du paragraphe 17.02. L'indemnité d'ajustement au marché d'une infirmière autorisée ou d'un infirmier autorisé occupant un poste permanent à temps partiel est établie au prorata de ses heures de travail normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées en moyenne par semaine par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification, comme le prévoit l'article 15.

Une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé admissible occupant un poste auxiliaire saisonnier ou sur appel touche, à la fin de chaque année admissible ou à la fin de son dernier mandat d'une année admissible, une indemnité calculée au prorata des heures de travail normales travaillées par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification.

La présente lettre d'entente et l'indemnité d'ajustement au marché des infirmières et infirmiers autorisés prennent fin à l'expiration de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE O-1**INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS AUTORISÉS ET
INDEMNITÉ DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE DES INFIRMIÈRES OU
INFIRMIERS AUTORISÉS DE L'EXTÉRIEUR DE WHITEHORSE**

Afin de tenir compte de la difficulté de l'employeur à recruter et à maintenir en poste du personnel infirmier autorisé dans plusieurs domaines, en particulier les soins infirmiers communautaires, les parties conviennent des modalités et conditions suivantes.

A. INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS AUTORISÉS

À compter du 1^{er} juillet 2019, toutes les infirmières autorisées et tous les infirmiers autorisés sont admissibles à une indemnité de maintien en poste d'au plus trois mille dollars (3 000 \$) par année. Une infirmière ou un infirmier autorisé est une personne salariée nommée à un poste pour lequel l'employeur exige le statut d'infirmière ou d'infirmier autorisé, qui est enregistrée auprès de la Yukon Registered Nurses Association et dont le travail consiste en majeure partie à fournir des soins infirmiers ou à superviser directement des infirmières ou infirmiers autorisés dont le travail consiste en majeure partie à fournir des soins infirmiers.

**B. INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS
AUTORISÉS À L'EXTÉRIEUR DE WHITEHORSE**

À compter du 1^{er} juillet 2019, les infirmières autorisées et infirmiers autorisés dont le poste d'attache est situé dans une collectivité du Yukon à l'extérieur de Whitehorse et dont le travail consiste en majeure partie à fournir des soins infirmiers ou à superviser directement des infirmières ou infirmiers autorisés dont le travail consiste en majeure partie à fournir des soins infirmiers touchent une indemnité de maintien en poste d'au plus trois mille dollars (3 000 \$) en sus de l'indemnité de maintien en poste des infirmières et infirmiers autorisés.

Le montant des indemnités décrites aux points A et B est établi pour l'ensemble de l'année financière (du 1^{er} juillet au 30 juin) et des versements sont effectués toutes les deux semaines aux termes du paragraphe 17.02.

Aux fins des points A et B ci-dessus, l'indemnité d'une infirmière autorisée ou d'un infirmier autorisé occupant un poste permanent à temps partiel est proportionnelle au nombre moyen d'heures de travail normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées par semaine par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification, comme le prévoit l'article 15.

Une infirmière autorisée ou un infirmier autorisé admissible occupant un poste auxiliaire sur appel touche, à la fin de chaque année admissible ou à la fin de son dernier mandat d'une année admissible, une indemnité calculée au prorata des heures de travail normales travaillées par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification.

La présente lettre d'entente prend fin à l'expiration de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE P

HEURES DE TRAVAIL – POSTES MOBILES D'INFIRMIÈRE AUTORISÉE OU D'INFIRMIER AUTORISÉ EN SOINS PROLONGÉS À WHITEHORSE

Moyenne des heures de travail – Postes mobiles d'infirmière autorisée ou d'infirmier autorisé, d'infirmière ou d'infirmier auxiliaire autorisé et de préposée ou de préposé aux soins en foyer d'hébergement en soins prolongés à Whitehorse (établissements de soins prolongés) et postes mobiles d'infirmière ou d'infirmier auxiliaire autorisé et de préposée ou de préposé au soutien à domicile (soins à domicile).

Compte tenu des nécessités du service, l'horaire de travail du personnel salarié mobile permanent est établi de manière à ce que, sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs, la personne salariée :

- (1) travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, du lundi au dimanche;
- (2) travaille en moyenne huit (8) ou douze (12) heures par jour, pause-repas comprise;
- (3) soit rémunérée pour ses heures supplémentaires à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures et à taux double (2) par la suite, lorsqu'elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à travailler :
 - (a) en sus des heures de travail quotidiennes normales effectuées par une personne salariée de la même classification, dans la mesure où elle a effectué un quart de travail complet;
 - (b) en sus de huit (8) ou douze (12) heures continues, si ces heures ne font pas partie de son quart normal aux termes de l'alinéa 15.10(2)b); ou
 - (c) en sus de :
 - ◆ 6 jours de travail/3 jours de congé (quarts de travail de huit (8) heures),
 - ◆ 4 jours de travail/5 jours de congé (quarts de travail de douze (12) heures),
 - ◆ 5 jours de travail/2 jours de congé (toute combinaison de quarts de travail de huit (8) et de douze (12) heures jusqu'à concurrence de quarante-huit (48) heures). Toute combinaison de quarts de travail de huit (8) et de douze (12) heures excédant 48 heures au cours d'une période de cinq (5) jours donne lieu à une rémunération au taux des heures supplémentaires.
 - (d) Toute heure travaillée par une personne salariée avant un quart de travail normal complet compte également dans le calcul des heures supplémentaires, dans la mesure où il ne s'est pas écoulé plus de quatre (4) heures entre les heures travaillées et le début quart de travail complet; ou
 - (e) Les heures de travail autorisées en sus de cent cinquante (150) heures normales de travail dans une période de vingt-huit (28) jours civils.
- (4) voit les jours fériés qui tombent dans la période de vingt-huit (28) jours civils soustraits du total de cent cinquante (150) heures.
- (5) a droit à deux jours de repos consécutifs;
- (6) travaille à différents endroits dans sa zone d'affectation, dans diverses équipes et selon des quarts de travail variables, pour répondre aux nécessités du service;
- (7) reçoit un préavis en cas de changement de quart aux termes du paragraphe 15.03.

LETTRE D'ENTENTE Q

INDEMNITÉS DU PERSONNEL DES SOINS INFIRMIERS COMMUNAUTAIRES

A. INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE

Afin de tenir compte des forces du marché qui nuisent au recrutement et maintien en poste d'infirmières ou d'infirmiers, les parties conviennent de ce qui suit :

À compter du 1^{er} janvier 2016, l'infirmière ou l'infirmier dont le poste d'attache est situé dans une collectivité du Yukon à l'extérieur de Whitehorse ou qui occupe un poste d'infirmière ou d'infirmier en soins primaires mobile et fournit des services dans une collectivité à l'extérieur de Whitehorse et qui compte à son actif au moins deux ans de service continu touche une indemnité de maintien en poste du montant suivant :

4 000 \$ après deux (2) années de service continu;
 5 000 \$ après trois (3) années de service continu;
 6 000 \$ après quatre (4) et cinq (5) années de service continu;
 8 000 \$ après six (6) années de service continu et les années subséquentes.

Une infirmière ou un infirmier occupant un poste permanent à temps partiel touche une indemnité établie au prorata de ses heures de travail normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées en moyenne par semaine par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification, comme le prévoit l'article 15.

Cette indemnité (moins les retenues obligatoires) est payée une fois par année en un seul versement à la date d'admissibilité.

B. INDEMNITÉ DE MENTORAT

À compter de la date de ratification, une infirmière ou un infirmier en soins primaires ou une infirmière ou infirmier en soins primaires en chef qui mentore une infirmière ou un infirmier en soins primaires et possède le statut de mentore ou mentor aux termes d'une entente de mentorat officielle approuvée par les Soins infirmiers communautaires touche une indemnité de cent vingt-cinq dollars (125 \$) par semaine. Cette indemnité est versée pour toutes les semaines complètes ou partielles où l'entente de mentorat officielle est en vigueur. La supervision ou le mentorat d'étudiants universitaires stagiaires ne donne pas droit à cette indemnité. La participation à une entente de mentorat officielle à titre de mentor désigné en soins infirmiers communautaires ne doit pas imposer une charge de travail excessive aux autres membres du personnel infirmier du centre de santé.

La présente lettre d'entente et l'indemnité d'ajustement au marché des infirmières ou infirmiers en soins communautaires prennent fin à l'expiration de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE R

INDEMNITÉ D'AJUSTEMENT AU MARCHÉ DES INFIRMIÈRES PRATICIENNES OU INFIRMIERS PRATICIENS

Afin de tenir compte des forces du marché qui nuisent au recrutement et au maintien en poste d'infirmières praticiennes ou d'infirmiers praticiens, les parties conviennent de ce qui suit :

À compter du 1^{er} avril 2019, les infirmières praticiennes et infirmiers praticiens occupant un poste permanent à temps plein ou à temps partiel reçoivent une indemnité d'ajustement au marché d'au plus douze mille dollars (12 000 \$) par année établie comme suit :

Le montant de l'indemnité est établi pour l'ensemble de l'année financière (du 1^{er} avril au 31 mars) et des versements sont effectués toutes les deux semaines aux termes du paragraphe 17.02.

L'indemnité d'ajustement au marché d'une infirmière praticienne ou d'un infirmier praticien occupant un poste permanent à temps partiel est établie au prorata de ses heures de travail normales (au sens du sous-paragraphe 44.14(2)) travaillées en moyenne par semaine par rapport aux heures travaillées par une personne salariée à temps plein de la même classification, comme le prévoit l'article 15.

La présente lettre d'entente et l'indemnité d'ajustement au marché prennent fin à l'expiration de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE S

RECOURS AU PERSONNEL SALARIÉ AUXILIAIRE SUR APPEL

Les **parties** conviennent que le recours à du personnel salarié auxiliaire sur appel doit faire l'objet d'un suivi constant de leur part. Les parties se réuniront tous les six (6) mois pour faire le point sur le recours à ce type de personnel par l'entremise du comité consultatif mixte. Sous réserve des limitations législatives énoncées au paragraphe 53.10, le comité recevra tous les renseignements requis pour évaluer si le recours à une personne salariée auxiliaire sur appel respecte le sous-alinéa 2.01(7)c)(ii). Les personnes salariées auxiliaires sur appel qui travaillent à un poste auxiliaire sur appel de renfort depuis plus de deux (2) ans doivent faire l'objet d'une évaluation de la part des parties afin d'établir si elles appartiennent à la catégorie d'emploi appropriée compte tenu des nécessités de leur service.

S'il y a incohérence aux termes du sous-alinéa 2.01(7)c)(ii), l'employeur recommandera à la sous-ministre ou au sous-ministre du ministère visé de prendre les mesures nécessaires pour corriger la situation et la ministre ou le ministre devra donner une réponse dans un délai de soixante (60) jours. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre quant au fait qu'une personne salariée auxiliaire sur appel travaille ou non de la manière prévue dans la définition, ou si le ministère d'attache de la personne salariée ne prend pas les mesures recommandées, le syndicat soumettra la question à une commissaire ou un commissaire de la fonction publique. La commissaire ou le commissaire ou sa déléguée ou son délégué examinera les préoccupations exprimées par le syndicat et rendra une décision dans un délai de vingt (20) jours. Si le syndicat n'est pas satisfait de la réponse du commissaire, l'affaire pourra être soumise à un arbitrage.

Aucune disposition de la présente lettre d'entente ne limite les droits préexistants des parties ni la position qu'elles peuvent adopter à l'égard d'un grief ou de toute autre plainte.

LETTRE D'ENTENTE T

MOYENNE DES HEURES DE TRAVAIL – POSTES DE PARAMÉDICALES OU PARAMÉDICAUX EN SOINS CRITIQUES ET EN SOINS PRIMAIRES MOBILES (SERVICES MÉDICAUX D'URGENCE)

Compte tenu des nécessités du service, l'horaire de travail des paramédicales et paramédicaux en soins critiques et en soins primaires mobiles occupant un poste permanent est établi de manière à ce que, sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs, la personne salariée :

- (1) travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, du lundi au dimanche;
- (2) travaille en moyenne dix (10), douze (12) ou quatorze (14) heures par jour, y compris une période de repas d'une demie (0,5) heure;

- (3) soit rémunérée pour ses heures supplémentaires à taux et demi (1,5) pour les quatre (4) premières heures et à taux double (2) pour la suite lorsqu'elle a été autorisée à l'avance par l'employeur à travailler :
- (a) en sus des heures de travail quotidiennes normales effectuées par une personne salariée de la même classification, dans la mesure où elle a effectué un quart de travail complet;
 - (b) les heures de travail autorisées en sus de cent cinquante (150) heures normales de travail dans une période de vingt-huit jours civils;
 - (c) les heures de travail autorisées lors de jours fériés sont rémunérées au taux applicable aux termes du sous-paragraphe 16.08(3);
- (4) voit les jours fériés qui tombent dans la période de vingt-huit (28) jours civils soustraits du total de cent cinquante (150) heures;
- (5) accumule des congés conformément à l'alinéa 15.21(1)c);
- (6) travaille à différents endroits dans sa zone d'affectation, dans diverses équipes et selon des quarts de travail variables pour répondre aux nécessités du service;
- (7) reçoive un préavis en cas changement de quart aux termes du paragraphe 15.03.

LETTRE D'ENTENTE U

PERSONNEL DE PROTECTION DE LA FAUNE AQUATIQUE ET TERRESTRE ET D'INTERPRÉTATION DE PARC

(autres que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau)

1. La présente lettre d'entente prend fin à l'expiration de la convention collective ou avant, sur présentation d'un préavis écrit de trois (3) mois par l'une ou l'autre des parties. En cas de résiliation, les paragraphes 15.17 ou 15.19 s'appliquent, selon le cas.

Compte tenu des nécessités du service, l'horaire de travail est établi de manière à ce que, sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs, la personne salariée :

- (i) travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, du lundi au dimanche;
- (ii) travaille en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour, pause-repas exclue.

En ce qui concerne les personnes salariées permanentes ou saisonnières qui travaillent sur une période de 28 jours :

- a) les heures travaillées en sus des cent cinquante (150) prévues au cours de la période de 28 jours à la demande de l'employeur ou avec son autorisation (heures supplémentaires) sont rémunérées à taux et demi (1,5) ou peuvent être mises en banque et prises en congés compensatoires;
- b) les heures travaillées en sus des cent cinquante (150) prévues au cours de la période de 28 jours à l'initiative de la personne salariée avec l'autorisation préalable de l'employeur (« heures flexibles ») sont rémunérées au taux normal ou peuvent être mises en banque et prises en congés compensatoires;
- c) les heures travaillées en sus des heures décrites au point b) ne peuvent excéder un total quotidien de 4,5 heures et doivent être conformes à un plan de gestion préapprouvé;

- d) le nombre total d'heures supplémentaires et d'heures flexibles mises en banque ne peut dépasser cent cinquante (150);
- e) les rappels au travail ne sont pas inclus dans les 150 heures;
- f) les jours fériés désignés qui tombent dans la période de vingt-huit (28) jours civils sont soustraits du total de cent cinquante (150) heures;
- g) les personnes salariées doivent déclarer leurs heures flexibles tous les mois;
- h) les personnes salariées qui accumulent la majorité de leurs heures en banque (supplémentaires et flexibles) durant l'été doivent les écouler avant le 31 mai suivant;
- i) les personnes salariées qui accumulent la majorité de leurs heures en banque (supplémentaires et flexibles) durant l'automne et l'hiver doivent les écouler avant le 31 octobre suivant;

Les heures supplémentaires en banque qui n'ont pas été prises en congé avant les dates indiquées aux points h) et i) ci-dessus sont payées au taux où elles ont été accumulées. Les heures flexibles doivent être prises sous forme de congé. Elles sont toutefois payées si cela est impossible en raison des nécessités du service. Durant les deux (2) mois qui précèdent les dates indiquées aux points h) et i) ci-dessus, l'employeur peut obliger la personne salariée à prendre congé s'il lui accorde un préavis raisonnable (2 semaines).

Les personnes salariées saisonnières qui accumulent des congés compensatoires durant la saison doivent écouler les heures mises en banque avant la fin de la saison. Les heures supplémentaires en banque qui ne sont pas prises en congé avant la fin de la saison sont payées au taux où elles ont été accumulées. L'approbation des congés compensatoires dépend des nécessités du service.

LETTRE D'ENTENTE V

(Laisée vierge volontairement)

LETTRE D'ENTENTE W**PROJET PILOTE DE CENTRALISATION DU PROCESSUS DE RECRUTEMENT ET DE PRÉQUALIFICATION**

Un projet pilote de centralisation du processus de recrutement et de préqualification a été mis sur pied afin de simplifier l'embauche du personnel administratif. On pourra également s'en servir pour pourvoir d'autres postes génériques au sein du gouvernement du Yukon, notamment dans le domaine des technologies de l'information, des communications, des politiques, des finances et des ressources humaines. Le syndicat sera consulté avant l'intégration d'autres postes génériques au projet pilote.

- (1) Les parties conviennent de suspendre les dispositions 46.01(1), 46.01(3) et 46.03 pour les concours visés par le projet pilote pendant toute la durée de la convention collective et de les remplacer par les dispositions suivantes.

- a) Entrevue de qualification

Les candidates ou candidats de l'unité de négociation qui ne se sont pas qualifiés ont un droit d'appel. Le nom des candidates et candidats qui se qualifient est ajouté à une « banque de candidates et candidats qualifiés ». Comme il n'y a pas de classement, les candidates et candidats n'ont pas de droit d'appel.

- b) Entrevue au service

La Commission de la fonction publique fait passer une entrevue à des candidates ou candidats choisis dans la banque de candidates et candidats qualifiés. La candidate ou le candidat ayant le meilleur résultat se fait offrir le poste. Les candidates et candidats qualifiés sont placés sur une liste d'admissibilité et toutes les candidates ou tous les candidats de l'unité de négociation qui passent en entrevue ont un droit d'appel.

- c) Centralisation de l'embauche

Comme l'embauche est un processus compétitif, aucun droit d'appel supplémentaire n'est accordé.

- (2) L'employeur évaluera le projet pilote durant toute la durée de la convention collective afin d'évaluer s'il y a lieu de le poursuivre, de le modifier ou d'y mettre un terme.
- (3) S'il prévoit apporter des changements importants au projet pilote, l'employeur convient d'en aviser le syndicat à l'avance.
- (4) La présente entente peut être annulée, en tout ou en partie, d'un commun accord entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE X**MODIFICATIONS AU RÉGIME D'ASSURANCE**

Les parties reconnaissent que le régime d'assurance collective des personnes salariées (le « régime ») est régi par un contrat qui couvre tous les groupes de personnes salariées du gouvernement du Yukon, d'après des modalités et conditions données, et que la procédure pour recommander des changements au régime est régie par le comité de cogestion aux termes de la *Loi sur le régime d'assurance collective de la fonction publique*.

Les parties reconnaissent que toute proposition de changement suivant la procédure régie par le comité de cogestion fera l'objet d'une recommandation qui sera soumise à l'approbation de la ministre ou du ministre des Finances.

LETTRE D'ENTENTE Y**AUGMENTATION DE LA RÉMUNÉRATION**

Les augmentations de rémunération suivantes prendront effet pendant la durée de la convention collective valide du 1^{er} janvier 2019 au 3 décembre 2021.

Prise d'effet le 1^{er} janvier 2019 1,75 %

Prise d'effet le 1^{er} janvier 2020 1,75 %

Prise d'effet le 1^{er} janvier 2021 1,75 %

LETTRE D'ENTENTE Z**PERSONNEL DE CONSERVATION**

(autres que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau)

1. La présente lettre d'entente prend fin à l'expiration de la convention collective ou avant, sur présentation d'un préavis écrit de trois (3) mois par l'une ou l'autre des parties. En cas de résiliation, les paragraphes 15.17 ou 15.19 s'appliquent, selon le cas.

Compte tenu des nécessités du service, l'horaire de travail est établi de manière à ce que, sur une période de vingt-huit (28) jours civils consécutifs, la personne salariée :

- (i) travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37,5) par semaine, du lundi au dimanche;
- (ii) travaille en moyenne sept heures et demie (7,5) par jour, pause-repas exclue.

En ce qui concerne les personnes salariées permanentes ou saisonnières qui travaillent sur une période de 28 jours :

- a) les heures travaillées en sus des cent cinquante (150) prévues au cours de la période de 28 jours à la demande de l'employeur ou avec son autorisation (heures supplémentaires) sont rémunérées à taux et demi (1,5) ou peuvent être mises en banque et prises en congés compensatoires;
- b) les heures travaillées en sus des cent cinquante (150) prévues au cours de la période de 28 jours à l'initiative de la personne salariée avec l'autorisation préalable de l'employeur (« heures flexibles ») sont rémunérées au taux normal ou peuvent être mises en banque et prises en congés compensatoires;

- c) les heures travaillées en sus des heures décrites au point b) ne peuvent excéder un total quotidien de 4,5 heures et doivent être conformes à un plan de gestion préapprouvé;
- d) le nombre total d'heures supplémentaires et d'heures flexibles mises en banque ne peut dépasser cent cinquante (150);
- e) les rappels au travail et heures de disponibilité ne sont pas inclus dans les 150 heures;
- f) les rappels d'urgence (lorsqu'une personne salariée doit répondre à une situation d'urgence imprévue aux termes du cadre de gestion des risques COSB une journée où elle n'aurait autrement pas eu à travailler) ne sont pas inclus dans les 150 heures. Les rappels d'urgence sont rémunérés aux mêmes conditions que les rappels au travail aux termes du paragraphe 18.01;
- g) les jours fériés qui tombent dans la période de vingt-huit (28) jours civils sont soustraits du total de cent cinquante (150) heures;
- h) les personnes salariées doivent déclarer leurs heures flexibles tous les mois;
- i) les personnes salariées qui accumulent la majorité de leurs heures en banque (supplémentaires et flexibles) durant l'été doivent les écouler avant le 31 mai suivant;
- j) les personnes salariées qui accumulent la majorité de leurs heures en banque (supplémentaires et flexibles) durant l'automne et l'hiver doivent les écouler avant le 31 octobre suivant.

Les heures supplémentaires en banque qui n'ont pas été prises en congé avant les dates indiquées aux points i) et j) ci-dessus sont payées au taux où elles ont été accumulées. Les heures flexibles doivent être prises sous forme de congé. Elles sont toutefois payées si cela est impossible en raison des nécessités du service. Durant les deux (2) mois précédant les dates indiquées aux points i) et j), l'employeur peut obliger la personne salariée à prendre congé s'il lui accorde un préavis raisonnable (2 semaines).

INDEX

A

Abus de pouvoir, 6.02(4).....	7
Acte discriminatoire, 6.02(2)	7
Adjointe ou adjoint administratif/Manceuvre	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Adjointe ou adjoint administratif/Réceptionniste	
Heures de travail (Centre de mieux-être de Justice), 15.26.....	37
Adjointe ou adjoint aux archives de référence	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Adjointe ou adjoint aux finances et à l'administration régionales	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Adjointe ou adjoint d'atelier de signalisation	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Administrateur ou administratrice de réseau	
Heures de travail, 15.01(3)a).....	17
Administration de la paie, 17.....	45
Agente correctionnelle ou agent correctionnel	
Programme de renfort, 53.10.....	114
Agente correctionnelle ou agent correctionnel I	
Heures de travail, 15.12(1)-(2).....	24
Agente correctionnelle ou agent correctionnel II	
Heures de travail, 15.12(1)-(2).....	24
Agente ou agent à la sécurité à la formation et aux normes	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Agente ou agent au traitement des permis et à la conformité	
Heures de travail, 15.17.....	30
Indemnité de repas, 16.07	42
Prime de poste, 18.04(3).....	56
Agente ou agent d'attaque aérienne et de lutte contre les incendies	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Agente ou agent de communication	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Agente ou agent de communication des interventions d'urgence	
Définition, 2.01(8).....	3
Agente ou agent de conformité	
Heures de travail (temps partiel), 44.03.....	99
Indemnité de rappel au travail (temps partiel), 44.07	100
Agente ou agent de conservation	
Heures de travail, 15.19.....	32
Indemnité différentielle, 18.07.....	57
Agente ou agent de liaison au conseil d'école	
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Agente ou agent de liaison au conseil d'école, 15.23(2)	36
Agente ou agent de partenariats culturels	
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Agente ou agent de parc	
Heures de travail, 15.17.....	30
Agente ou agent de programme	
Heures de travail, 15.12(4).....	25
Agente ou agent de protection de l'environnement	
Heures de travail, 15.19.....	32
Agente ou agent de protection régionale	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Agente ou agent de services spéciaux	
Heures de travail, 15.19.....	32
Agente ou agent de supervision et de soutien pour les cas graves (probation des jeunes)	
Heures de travail, 15.26.....	37
Aide au transport quotidien (poste de pesage de Cassiar Junction), 18.11	59
Aide aux archives	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Aide bibliothécaire à la Bibliothèque publique de Whitehorse	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Aide de bibliothèque	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127

XXV

Aide de cuisine	
Heures de travail (Centre correctionnel de Whitehorse), 15.12(4).....	25
Aide domestique	
Programme de renfort (soins de longue durée), 53.10.....	114
Aide en diététique	
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), 15.15(4).....	29
Programme de renfort (soins de longue durée), 53.10.....	114
Alliance, 2.01(1).....	1
Allocation d'outillage, 35.02.....	92
Programme de renfort (soins de longue durée), 53.10.....	114
Animatrice ou animateur de programme	
Rémunération en remplacement des heures supplémentaires, 16.11.....	45
Annexe	
Annexe A – Heures de travail.....	126
Annexe B – Heures de travail.....	127
Annexe C – Heures de travail.....	127
Annexe D – Heures de travail.....	127
Annexe E – Heures de travail.....	127
Annexe F – Heures de travail.....	128
Annexe G – Transfert du protocole d'entente.....	128
Annexe H – Personnes salariées à taux horaire.....	136
Application, 3.....	6
Application de la date anniversaire – Administration de la paie, 17.12.....	52
Application des taux – Grille salariale.....	140
Apprentie conductrice ou apprenti conducteur d'équipement lourd	
Conditions d'emploi, 45.02.....	103
Programme de formation, Lettre C.....	147
Apprentie ou apprentie	
Allocation d'outillage, 35.02.....	92
Apprenties ou apprentis, 45.....	102
Remplacement d'outils, 35.01.....	91
Arbitrage, 11.04.....	10
Architecte de réseau	
Heures de travail, 15.01(3)a).....	17
Archiviste de référence	
Heures de travail, annexe E.....	128
Assistant de bibliothèque	
Heures de travail, annexe E.....	127
Assistante ou assistant en thérapie	
Jours fériés payés, 20.07(3).....	62
Audiences d'un conseil d'arbitrage ou d'un bureau de conciliation, 11.03.....	10
Audiologiste	
Droits d'exercice, Lettre N(C).....	155
Indemnité d'ajustement au marché, Lettre N(B).....	154
Indemnité de maintien en poste, Lettre N(A).....	154
Augmentation de rémunération, Lettre Y.....	162
Augmentation économique pour les personnes salariées transférées, 17.15.....	53
Aucune garantie, 15.09.....	23
Audiences de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon, 11.02.....	9
Avis de mise en disponibilité, 21.....	63
Avis de renvoi temporaire ou anticipé, 54.10.....	122

B

Bâtisseuse ou bâtisseur d'installations de parc	
Heures de travail, annexe A.....	126
Heures de travail, annexe H.....	136
Bibliothécaire	
Heures de travail, annexe E.....	127
Biologiste	
Heures de travail, 15.17.....	30

C

Calcul de la moyenne des heures du personnel de lutte contre les incendies, annexe G (2).....	132
Calcul de la moyenne des heures travaillées, 15.07.....	21
Capitaine des pompières et pompiers d'aéroport	
Congé annuel, 23.02(2).....	64
Congé de long service, 23.02(3)d).....	65
Congé de maladie, 25.01(2).....	68

Congé spécial, 24.01(3).....	66
Échange de quarts de travail, 15.06(5)c).....	20
Heures de travail, 15.20.....	33
Indemnité d'ajustement au marché, <i>Lettre M</i>	154
Jours fériés payés, 20.09.....	62
Taux de rémunération, 2.01(26)d).....	5
Catégorie, 2.01(4).....	1
Chaîneuse ou chaîneur	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Changement technologique, <i>article 49</i>	107
Changements d'heure, <i>Lettre D</i>	147
Chef adjointe ou adjoint du service des incendies	
Heures de travail, 15.17.....	30
Chef d'équipe – Medevac	
Indemnité de disponibilité, 18.03(8)b)c).....	56
Chef d'équipe, Medevac	
Définition, 2.01(8).....	3
Chef d'équipe de l'aide à la vie autonome à domicile	
Heures de travail, <i>annexe F</i>	128
Chef d'équipe de l'entretien d'autoroutes	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Chef d'équipe de l'entretien des terrains	
Heures de travail, 15.36.....	40
Chef d'équipe de personnel paramédical en soins critiques, Medevac	
Travail par quarts, 15.06(3).....	20
Chef d'équipe de personnel paramédical en soins primaires	
Définition, 2.01(8).....	3
Chef d'équipe de travail	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(A)</i>	132
Chef d'équipe du nettoyage	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Chef de la sécurité aéroportuaire	
Heures de travail, 15.28.....	39
Combinaisons – Voirie et Travaux publics, 36.03.....	94
Comités de sécurité, 32.02.....	88
Commis au poste de contrôle	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Commis de magasin des alcools	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	128
Comportement irrespectueux, 6.02(1).....	7
Concierge	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Concierge bilingue de soir	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Concierge de soir	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Concierge principale ou principal	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Concierge principale ou principal bilingue	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Concours internes – Personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.16.....	124
Conditions météorologiques difficiles 32.10.....	90
Conductrice ou conducteur d'équipement, eau et évacuation	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Conductrice ou conducteur d'équipement d'aéroport	
Heures de travail, Aéroport de Whitehorse, 15.35.....	40
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Conductrice ou conducteur d'équipement lourd	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Quarts de travail, 15.08.....	22
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92

Congé, 2.01(17).....	4
Congé annuel	
Cessation d'emploi, 23.06.....	65
Congé annuel, 23.....	64
Droits du personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.01.....	116
Droits du personnel salarié auxiliaire sur appel, 53.01.....	108
Employé du PAN nommé pour une période indéterminée, <i>annexe G(1)d)</i>	130
Inutilisé, 23.04.....	65
Octroi de congés annuels, 23.05.....	65
Personnel salarié à temps partiel, 44.09.....	101
Pompier ou pompiers d'aéroport et capitaines de pompiers et pompiers d'aéroport, 23.02(2).....	64
Rappel au travail, 23.07.....	66
Taux d'accumulation, 23.02(1).....	64
Congé compensatoire en remplacement du paiement des heures supplémentaires	
Congé compensatoire en remplacement du paiement des heures supplémentaires, 16.06.....	42
Rémunération en remplacement des heures supplémentaires des animatrices et animateurs de programme, 16.11.....	45
Congé d'adoption.....	<i>Voir Congé parental</i>
Congé de compassion non rémunéré, 26.08.....	82
Congé de formation, 26.06.....	82
Congé de long service	
Congé de long service, 23.02(3).....	64
Personnel auxiliaire sur appel, 53.01(4).....	109
Personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.01(3).....	116
Congé de maternité	
Congé de maternité, 26.03.....	74
Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi, 26.03(6).....	76
Congé de préretraite, 25.04.....	69
Congé de service judiciaire, 26.01.....	71
Congé en cas d'incident critique, 26.09.....	82
Congé occasionnel, 26.05.....	82
Congé parental	
Congé parental, 26.04.....	78
Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi, 26.04(7).....	80
Congé pour accident de travail	
Congé pour accident de travail, 26.02.....	73
Conseillère ou conseiller communautaire en milieu scolaire, 15.23(2).....	36
Conseillère ou conseiller en approche expérientielle avec les Premières nations, 15.23(2).....	36
Coordonnatrice ou coordonnateur à l'élaboration des programmes scolaires des Premières nations, 15.23(2).....	36
Personnel salarié auxiliaire sur appel, 53.03.....	110
Congé pour agir à la vice-présidence nationale de l'AFPC, 11.13.....	14
Congé pour les personnes élues à la présidence et à la vice-présidence du syndicat, 11.11.....	12
Congés	
Congé compensatoire, 16.06.....	42
Congé d'adoption.....	<i>Voir Congé parental</i>
Congé de compassion non payé, 26.08.....	82
Congé de long service	
Congé de long service, 23.02(3).....	64
Personnel auxiliaire sur appel, 53.01(4).....	109
Personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.01(3).....	116
Congé de service judiciaire, 26.01.....	71
Congé de formation, 26.06.....	82
Congé en cas d'incident critique, 26.09.....	82
Congé occasionnel, 26.05.....	82
Congé pour accident de travail, 26.02.....	73
Congés – autre, <i>article 26</i>	71
Congé annuel	
Congé annuel, 23.....	64
Droit aux vacances du personnel auxiliaire sur appel, 53.01.....	108
Droits du personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.01.....	116
Congé de maladie, 25.....	68
Congé de maternité, 26.03.....	74
Congé parental, 26.04.....	78
Congé spécial, 24.....	66
Fêtes religieuses, 26.07.....	82
Congés – généralités, <i>article 22</i>	63
Congés de maladie	
Congé de maladie, 25.....	68
Congé de préretraite, 25.04.....	69
Crédits, 25.01.....	68

Octroi de congés de maladie, 25.02.....	68
Personnel salarié à temps partiel, 44.10.....	101
Personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.03.....	117
Personnel salarié auxiliaire sur appel, 53.02.....	110
Transfert de congés de maladie d'un autre emploi, 25.05.....	70
Congés spéciaux payés	
Congé spécial, 24.....	66
Personnel salarié à temps partiel, 44.10.....	101
Conjointe ou conjoint, 2.01(29).....	5
Conseillère ou conseiller, Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie	
Heures de travail, 15.17.....	30
Conseillère ou conseiller communautaire en milieu scolaire	
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Conseillère ou conseiller en approche expérientielle avec les Premières nations	
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Conseillère ou conseiller en éducation	
Congé compensatoire en remplacement du paiement des heures supplémentaires, 16.06 (4).....	42
Grilles salariales.....	144
Heures de travail, 15.23(1).....	34
Heures supplémentaires (temps partiel), 44.05(3)a).....	100
Consultante ou consultant en orthophonie	
Congé compensatoire en remplacement du paiement des heures supplémentaires, 16.06 (4).....	42
Consultation mixte, 34.....	90
Employé du PAN nommé par le gouvernement du Yukon, <i>annexe G (2)</i>	132
Ergothérapeute, 15.23(2).....	36
Gardes de sécurité, 15.27.....	38
Gardes forestières ou forestiers et interprètes de parc (île Herschel), 15.18(2)a).....	32
Gestionnaire de l'éducation environnementale et des programmes pour les jeunes et coordonnatrice ou coordonnateur des programmes pour les jeunes (ministère de l'Environnement), 15.18.....	31
Heures de travail, 15.....	16
Contremaître ou contremaîtresse, camp Eagle Plains	
Heures de travail, 15.32.....	39
Contremaîtresse ou contremaître à la voirie	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Contremaîtresse ou contremaître d'entretien des transports	
Heures de travail (Dawson City), <i>Annexe A</i>	127
Heures de travail (Dawson City), <i>Annexe H</i>	137
Heures de travail (Whitehorse), <i>Annexe A</i>	127
Heures de travail (Whitehorse), <i>Annexe H</i>	137
Remplacement d'outils (Dawson City), 35.01(1).....	92
Remplacement d'outils (Whitehorse), 35.01(1).....	92
Contremaître ou contremaîtresse d'équipe de travail	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Contremaître ou contremaîtresse de l'entretien des terrains	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens d'équipement lourd	
Allocation d'outillage, 35.02.....	92
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	91
Contremaîtresse ou contremaître de mécaniciens de véhicules automobiles	
Allocation d'outillage, 35.02.....	92
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	91
Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – charpenterie	
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – charpenterie/peinture	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – électricité	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – mécanique	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	127

xxix

Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Contremaîtresse ou contremaître de personnes de métier – plomberie	
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Contremaîtresse ou contremaître de techniciens en mécanique du bâtiment	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Contremaîtresse ou contremaître des mélanges	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(A)</i>	132
Coordonnatrice ou coordonnateur à l'élaboration des programmes scolaires des Premières nations	
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Coordonnatrice ou coordonnateur de la classification des sites naturels	
Heures de travail, 15.17.....	30
Coordonnatrice ou coordonnateur de la formation des chasseuses et chasseurs	
Heures de travail, 15.17.....	30
Coordonnatrice ou coordonnateur de la logistique	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Coordonnatrice ou coordonnateur de la protection de la faune aquatique et terrestre	
Heures de travail, 15.17.....	30
Coordonnatrice ou coordonnateur de programme	
Heures de travail (Centre de mieux-être de Justice), 15.34.....	40
Coordonnatrice ou coordonnateur de programmes (Centre de mieux-être de Justice), 15.34.....	40
Coordonnatrice ou coordonnateur de services de référence	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Coordonnatrice ou coordonnateur des conférences communautaires de justice réparatrice	
Heures de travail, 15.26.....	37
Coordonnatrice ou coordonnateur des partenariats avec les Premières nations	
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Coordonnatrice ou coordonnateur des programmes autochtones	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	128
Cotisations syndicales	
Cotisations syndicales, 12.....	14
Définition, 2.01(20).....	4
Cours de la commission de la fonction publique, 47.....	106
Cuisinière ou cuisiner	
Heures de travail (Centre correctionnel de Whitehorse), 15.12(4).....	25
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), 15.15(4).....	29
Heures de travail, <i>annexe F</i>	128
Indemnité de disponibilité (résidence étudiante), 18.03(6).....	55
Programme de renfort (soins de longue durée), 53.10.....	114
Cuisinière ou cuisiner (résidence)	
Heures de travail, <i>annexe F</i>	128
Cuisinière ou cuisiner II	
Heures de travail, <i>annexe F</i>	128

D

Déclaration des blessures et des accidents, 32.04.....	89
Définitions, <i>article 2</i>	1
Démission	
Indemnité de départ, 19.05.....	59
Personnel salarié auxiliaire saisonnier – Indemnité de départ, 54.14(1).....	123
Personnel salarié auxiliaire sur appel – Indemnité de départ, 53.08(5).....	113
Denturothérapeute	
Congé compensatoire en remplacement du paiement des heures supplémentaires, 16.06 (4).....	42
Deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent 2.01(6)c).....	2
Directrice adjointe ou directeur adjoint de magasin des alcools	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	128
Discrimination, 5.....	6
Dommages à des biens personnels, 37.....	94
Droit de refuser de franchir une ligne de piquetage légale, 52.....	108
Droit de refuser un travail, 32.07.....	89
Droit de savoir, 32.09.....	89
Droits acquis des employés saisonniers du PAN nommés pour une période indéterminée et ayant fait l'objet d'un transfert, <i>annexe G (4)</i>	133
Droits de la direction, 8.....	8
Droits syndicaux, <i>Article 9</i>	8
Durée, renouvellement et modification de la convention, 58.....	125

E

Écologiste végétal	
Heures de travail, 15.17.....	30
Électricienne ou électricien	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	91
Électricienne ou électricien d'aéroport	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Emploi continu, 2.01(5).....	1
Employé du Programme des affaires du Nord (PAN) nommé pour une période indéterminée, <i>annexe G(1)</i>	128
Employeur, 2.01(11).....	3
Enquêteuse ou enquêteur de sécurité publique	
Heures de travail, 15.26.....	37
Enseigniste de parc	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Équipe d'entretien des routes, camp Eagle Plains	
Heures de travail, 15.32.....	39
Équipière ou équipier	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(A)</i>	132
Ergothérapeute	
Congé compensatoire en remplacement du paiement des heures supplémentaires, 16.06 (4).....	42
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Heures supplémentaires (temps partiel), 44.05(3)a).....	100
Examen médical obligatoire, 32.03.....	88
Exemplaires de la convention collective, 13.02.....	15
Exercice financier, 2.01(12).....	3
Exposé des fonctions, <i>article 29</i>	87
Évaluation du rendement	
Évaluation du rendement, 17.11.....	49
Personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.06.....	112
Personnel salarié auxiliaire sur appel, 53.05.....	110
Évaluation du rendement des personnes salariées, 17.11.....	49

F

Fêtes religieuses, 26.07.....	82
Fonction publique, 2.01(24).....	4
Formation	
Cours de formation professionnelle des représentantes et représentants, 11.10.....	12
Formation en premiers soins et sécurité, 32.05.....	89
Respect au travail, 6.09.....	7
Frais de déménagement, 31.....	87

G

Garde de sécurité	
Heures de travail, 15.02a).....	16
Heures de travail, 15.27.....	38
Garde de sécurité d'aéroport	
Heures de travail, 15.28.....	39
Programme de renfort, 53.10.....	114
Garde forestière ou forestier	
Heures de travail, 15.17.....	30
Heures de travail (Herschel), 15.18(2)a).....	32
Garde forestière principale ou garde forestier principal	
Heures de travail (Herschel), 15.17.....	30
Heures de travail (Klondike), 15.16.....	30
Gérante ou gérant de magasin des alcools	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	128
Gestionnaire, Environnement	
Heures de travail, 15.17.....	30
Gestionnaire, Feux de forêt et opérations d'urgence	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Gestionnaire, opérations des SMU communautaires	

Heures de travail, <i>annexe E</i>	128
Gestionnaire, Opérations sur le terrain	
Indemnité différentielle, <i>18.07</i>	57
Heures de travail, <i>15.19</i>	32
Gestionnaire, Services réseau	
Heures de travail, <i>15.01(3a)</i>	17
Gestionnaire de l'éducation environnementale et des programmes pour les jeunes, ministère de l'Environnement	
Heures de travail, <i>15.18(1)</i>	31
Gestionnaire de l'éducation environnementale et des programmes pour les jeunes du ministère de l'Environnement	
Heures de travail, <i>15.18(1)</i>	31
Gestionnaire de la protection régionale	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Gestionnaire des opérations, ECO	
Heures de travail, <i>15.17</i>	30
Gestionnaire des services alimentaires	
Heures de travail (Centre correctionnel de Whitehorse), <i>15.12(4)</i>	25
Gestionnaire du respect de la loi et de la conformité	
Heures de travail, <i>15.19</i>	32
Gratification en espèces	
Employé du PAN nommé par le gouvernement du Yukon, <i>annexe G (1)c)</i>	129
Gratification en espèces, <i>Article 39</i>	96
Personnel auxiliaire sur appel, <i>53.09</i>	113
Greffière ou greffier	
Primes de poste, <i>18.04(3)</i>	56
Griefs	
Audiences de grief, <i>11.05</i>	10
Définition, <i>2.01(13)</i>	3
Délais, <i>28.08</i>	86
Grief collectif, <i>28.05(3)</i>	85
Grief de principe, <i>28.05(2)</i>	85
Grief individuel, <i>28.05(1)</i>	84
Recours à l'arbitrage, <i>28.16</i>	87
Traitement des griefs, <i>28</i>	83
Grilles salariales	
Grille salariale des conseillères et conseillers en éducation.....	144
Grille salariale des traductrices et traducteurs.....	143
Grille salariale des personnes de métier.....	141
Grille salariale des personnes de métier.....	142
Grilles salariales générales.....	138
Groupe Éducation, sous-groupe Consultant	
Évaluation du rendement des personnes salariées, <i>17.11(2)</i>	51
Sous-groupe instructeur/conseiller	
Évaluation du rendement des personnes salariées, <i>17.11(2)</i>	51
Groupes professionnels	
Définition, <i>2.01(21)</i>	4
Nouveaux groupes professionnels et niveaux, <i>17.14</i>	52
Guide	
Administration de la paie, <i>17.02(3)</i>	46
Guide du centre d'interprétation de la Béringie du Yukon	
Administration de la paie, <i>17.02(3)</i>	46
Heures de travail, <i>15.24</i>	37
Heures supplémentaires des personnes salariées sur appel, <i>16.09(1c)(ii)</i>	44

H

Harcèlement sexuel, <i>6.02(3)</i>	7
Hébergement du personnel, <i>Lettre B</i>	146
Heures de travail	
Agentes ou agents de conservation, gestionnaire des opérations sur le terrain, agente ou agent des services spéciaux, gestionnaire du respect de la loi et de la conformité et agente ou agent de protection de l'environnement, <i>15.19</i>	32
Agente ou agent de partenariats culturels, <i>15.23(2)</i>	36
Annexe A.....	126
Annexe B.....	127
Annexe C.....	127
Annexe D.....	127
Annexe E.....	127
Annexe F.....	128
Camp Eagle Plains, <i>15.32</i>	39
Consultantes ou consultants en éducation, <i>15.23</i>	34
Coordonnatrice ou coordonnateur des partenariats avec les Premières nations, <i>15.23(2)</i>	36

Gardes de sécurité et chefs de la sécurité aéroportuaires, 15.28	39
Opératrices ou opérateurs d'équipement aéroportuaire et travailleuses manuelles ou travailleurs manuels de l'aéroport de Whitehorse, 15.35	40
Personnel de conservation (autre que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau), <i>Lettre Z</i>	162
Personnel de la conformité (Voirie et Travaux publics), 15.13	25
Personnes salariées travaillant par quarts des services médicaux d'urgence, 15.21	33
Personnel de soutien aux familles (Whitehorse seulement), de soutien à l'autonomie et de soutien à domicile, infirmières ou infirmiers de soins à domicile, personnel en santé des familles, coordonnatrice ou coordonnateur des conférences communautaires de justice réparatrice, agente ou agent de supervision et de soutien pour les cas graves (probation des jeunes), enquêteuses ou enquêteurs de la sécurité publique, réceptionnistes et personnel de soutien administratif – Centre de mieux-être de Justice, 15.26	37
Pompières ou pompiers d'aéroport et capitaines de pompières et pompiers d'aéroport, 15.20	33
Soins prolongés, 15.14	26
Heures de travail de la gestionnaire adjointe ou du gestionnaire adjoint, station de conformité	
Zones d'affectation de Whitehorse, 15.13(2)	25
Zones d'affectation hors Whitehorse, 15.13(1)	25
Heures de travail du personnel salarié de la station de conformité	
Zones d'affectation de Whitehorse, 15.13(2)	25
Heures flexibles, 15.05	19
Heures supplémentaires	
Définition, 2.01(22)	4
Jour de travail normal, 16.03	41
Jours de repos, 16.04	41
Heures supplémentaires, 16	41
Heures supplémentaires des personnes salariées sur appel (à l'exception des SMU), 16.09	43
Personnel salarié à temps partiel, 44.05	99
Personnes salariées travaillant par quarts des services médicaux d'urgence, 16.08	43
Horaire – Heures de travail des personnes salariées sur appel, 15.10(3)	23
Horaire de travail normal, 15.03	18

I

Indemnité, 2.01(2)	1
Indemnité d'ajustement au marché des infirmières ou infirmiers autorisés, <i>Lettre O</i>	155
Indemnité de certificats de secourisme avancé et de manutention de marchandises dangereuses, 18.08	57
Indemnité de départ	
Employé du PAN nommé pour une période indéterminée, <i>annexe G(1)b)</i>	129
Indemnité de départ, <i>article 19</i>	59
Personnel salarié auxiliaire sur appel, 53.08	112
Indemnité de départ volontaire, 19.10	60
Indemnité de disparité régionale, 38	95
Indemnité de disponibilité, 18.03	55
Indemnité de maintien en poste du personnel infirmier autorisé et indemnité de recrutement et de maintien en poste du personnel infirmier autorisé à l'extérieur de Whitehorse, <i>Lettre O-1</i>	156
Indemnité de rappel au travail	
Indemnité de rappel au travail, 18.01	53
Indemnité des travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux et des superviseuses ou superviseurs des services régionaux, <i>Lettre F</i>	147
Indemnité de rentrée au travail, 18.02	54
Indemnité pour chaussures de sécurité, 36.02	94
Indemnité pour vêtements, 36.01	93
Indemnités	
Aide au transport quotidien (poste de pesage de Cassiar Junction), 18.11	59
Centres de santé communautaire, 18.10	58
Indemnité d'ajustement au marché des infirmières ou infirmiers autorisés, <i>Lettre O</i>	155
Indemnité d'ajustement au marché des infirmières praticiennes ou infirmiers praticiens, <i>Lettre R</i>	158
Indemnité d'ajustement au marché des pompières ou pompiers d'aéroport, capitaines de pompières et pompiers d'aéroport et chefs des pompières et pompiers d'aéroport, <i>Lettre M</i>	154
Indemnité de certificats de secourisme avancé et de manutention de marchandises dangereuses, 18.08	57
Indemnité de disparité régionale, 38	95
Indemnité de maintien en poste des infirmières ou infirmiers autorisés et indemnité de recrutement et de maintien en poste des infirmières ou infirmiers autorisés de l'extérieur de Whitehorse, <i>Lettre O-1</i>	156
Indemnité de repas, 16.07	42
Indemnité de supervision pour le personnel infirmier auxiliaire autorisé, 18.06	56
Indemnité des travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux et des superviseuses ou superviseurs des services régionaux, <i>Lettre F</i>	147
Indemnité pour chaussures de sécurité, 36.02	94
Indemnités de parcours et de repas, 51	108

Indemnités des audiologistes, <i>Lettre N</i>	154
Indemnités du personnel des Soins infirmiers communautaire, <i>Lettre Q</i>	158
Remplacement d'outils et allocation d'outillage, 35.....	91
Vêtements et équipement de protection, 36.....	93
Indemnités de parcours et de repas, 51.....	108
Infirmière ou infirmier	
Heures de travail (Centre correctionnel de Whitehorse), 15.12(4)-(5).....	25
Infirmière ou infirmier auxiliaire autorisé	
Combinaison de quarts de jour et de nuit, 15.15(6)c).....	29
Droits d'exercice, 50.01(4).....	108
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), 15.15(6).....	29
Heures de travail (soins prolongés), 15.14.....	26
Heures de travail du personnel à temps partiel (soins prolongés), 15.14(4).....	27
Indemnité de rappel au travail (temps partiel), 44.07.....	100
Indemnité de supervision, 18.06.....	56
Postes mobiles (soins à domicile), <i>Lettre P</i>	157
Postes mobiles (soins prolongés, Whitehorse), <i>Lettre P</i>	157
Programme de renfort (soins à domicile), 53.10.....	114
Programme de renfort (soins de longue durée), 53.10.....	114
Quarts rotatifs (temps partiel), 44.02.....	98
Infirmières et infirmiers auxiliaires autorisés (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), personnel de l'unité de réhabilitation, personnel préposé aux soins, personnel préposé aux soins des personnes âgées, personnel de réhabilitation des jeunes, cuisinières ou cuisiniers, personnel de supervision de cuisine, aides en diététique, 15.15.....	28
Infirmière ou infirmier de soins à domicile	
Heures de travail, 15.26.....	37
Heures de travail (temps partiel), 15.26(6).....	38
Indemnité de rentrée au travail, 18.02(2)b).....	54
Infirmière ou infirmier en chef en soins primaires	
Deuxième personne en disponibilité, 18.03(9).....	56
Heures travaillées lors de situations urgentes, 18.12.....	59
Indemnité de mentorat, <i>Lettre Q(B)</i>	158
Jours de repos, 15.02(5).....	18
Prime, 18.10.....	58
Travail par quarts, 15.06(3).....	20
Infirmière ou infirmier en soins critiques	
Indemnité de disponibilité, 18.03(8)b)c).....	56
Infirmière ou infirmier en soins critiques, Medevac	
Définition, 2.01(8).....	3
Indemnité de disponibilité, 18.03(7).....	55
Travail par quarts, 15.06(3).....	20
Infirmière praticienne ou infirmier praticien	
Définition d'un professionnel de la santé dûment qualifié, 2.01(25).....	5
Droits d'exercice, 50.....	107
Indemnité d'ajustement au marché, <i>Lettre R</i>	158
Ingénieure ou ingénieur, 4 ^e classe	
Heures de travail, <i>annexe B</i>	127
Inspectrice ou inspecteur des incendies	
Heures de travail, 15.17.....	30
Interprétation et définitions, 2.....	1
Interprète de parc	
Heures de travail, 15.17.....	30
Heures de travail (Herschel), 15.18(2)a).....	32
Interprète de parc adjointe ou interprète de parc adjoint	
Heures de travail, 15.17.....	30
Intervieweuse ou intervieweur – soutien aux enquêtes	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Lutte contre les incendies, <i>annexe G (2)</i>	132
Intimidation, 6.02(5).....	7

J

Jalonneuse ou jalonneur	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Jour de repos	
Définition, 2.01(6)a).....	2
Heures supplémentaires, 16.04.....	41
Infirmière ou infirmier en soins primaires et infirmière ou infirmier en chef en soins primaires, 15.02(5).....	18
Personnel des magasins des alcools, 15.02(3).....	18

Jour férié, 2.01(15).....	4
Jours de paie, 17.02.....	46
Jours fériés payés	
Admissibilité, 20.04.....	61
Jour férié qui coïncide avec un jour de repos, 20.02.....	61
Jours fériés payés, 20.....	61
Personnes salariées à temps partiel, 44.06.....	100
Personnes salariées sur appel, 20.10.....	62
Personnes salariées travaillant par quarts des services médicaux d'urgence, 16.08.....	43
Personnes salariées travaillant par quarts des SMU, 20.08.....	62
Pompières ou pompiers et capitaines des pompières et pompiers d'aéroport, 16.10.....	45
Pompières ou pompiers et capitaines des pompières et pompiers d'aéroport, 20.09.....	62
Rémunération des jours fériés payés, 16.05.....	41
Service continu, 20.07.....	62
Jours fériés payés, 16.05.....	41

L

Lettres d'ententes	
Augmentation de rémunération, <i>Lettre Y</i>	162
Changements d'heure, <i>Lettre D</i>	147
Maintien du partage du coût des primes d'assurance maladie, <i>Lettre E</i>	147
Hébergement du personnel, <i>Lettre B</i>	146
Indemnité d'ajustement au marché des infirmières ou infirmiers autorisés, <i>Lettre O</i>	155
Indemnité d'ajustement au marché des infirmières praticiennes ou infirmiers praticiens, <i>Lettre R</i>	158
Indemnité de maintien en poste du personnel infirmier autorisé et indemnité de recrutement et de maintien en poste du personnel infirmier autorisé de l'extérieur de Whitehorse, <i>Lettre O-1</i>	156
Indemnité des travailleuses sociales régionales ou travailleurs sociaux régionaux et des superviseuses ou superviseurs des services régionaux, <i>Lettre F</i>	147
Indemnités du personnel des Soins infirmiers communautaire, <i>Lettre Q</i>	158
Modifications au régime d'assurance, <i>Lettre X</i>	162
Moyenne des heures de travail – postes de paramédicales ou paramédicaux en soins critiques et primaires mobiles (services médicaux d'urgence), <i>Lettre T</i>	159
Personnel de conservation (autre que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau), <i>Lettre Z</i>	162
Personnel de lutte contre les feux de forêt – déplacements à l'extérieur du Yukon, <i>Lettre H</i>	149
Personnel de protection de la faune aquatique et terrestre et d'interprétation de parc (autre que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau), <i>Lettre U</i>	160
Postes mobiles d'infirmière autorisée ou infirmier autorisé en soins prolongés à Whitehorse, <i>Lettre P</i>	157
Postes temporaires et sur appel, <i>Lettre K</i>	151
Présentation d'un grief au Bureau de promotion du respect au travail, <i>Lettre J</i>	150
Prime de maintien en fonction supplémentaire (Supprimé), <i>Lettre A</i>	146
Programme de formation de conductrices et conducteurs d'équipement lourd, <i>Lettre C</i>	147
Projet pilote de centralisation de la qualification et du recrutement, <i>Lettre W</i>	161
Recours au personnel salarié auxiliaire sur appel, <i>Lettre S</i>	159
Régime d'assurance maladie complémentaire, <i>Lettre G</i>	149
Soins infirmiers communautaires – Postes rotatifs à temps partiel d'infirmière ou infirmier en soins primaires, <i>Lettre L</i>	151
Supplément lié au marché des pompières ou pompiers d'aéroport, capitaines de pompières et pompiers d'aéroport et chefs des pompières et pompiers d'aéroport, <i>Lettre M</i>	154
Violence au travail, <i>Lettre I</i>	150
Ludothérapeute	
Jours fériés payés, 20.07(3).....	62

M

Magasinière ou magasinier (région)	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Magasinière ou magasinier (zone)	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(A)</i>	132
Magasinière ou magasinier d'outillage	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Maintien du partage du coût des primes d'assurance maladie, <i>Lettre E</i>	147
Manœuvre	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Manœuvre aux pièces	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126

Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Mécanicienne industrielle ou mécanicien industriel	
Allocation d'outillage, <i>35.02</i>	92
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, <i>35.01(1)</i>	92
Mécanicienne ou mécanicien d'équipement lourd	
Allocation d'outillage, <i>35.02</i>	92
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, <i>35.01(1)</i>	91
Mécanicienne ou mécanicien de brûleurs à mazout	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, <i>35.01(1)</i>	92
Mécanicienne ou mécanicien de véhicules automobiles	
Allocation d'outillage, <i>35.02</i>	92
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, <i>35.01(1)</i>	91
Mécanicienne ou mécanicien en réfrigération/CVC	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, <i>35.01(1)</i>	92
Médecin	
Définition d'un professionnel de la santé dûment qualifié, <i>2.01(25)</i>	5
Menuisière ou menuisier	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, <i>35.01(1)</i>	91
Mesures disciplinaires, <i>27</i>	83
Météorologiste	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Météorologiste en chef	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Mise en disponibilité	
Définition, <i>2.01(16)</i>	4
Indemnité de départ, <i>19.01</i>	59
Préavis, <i>21</i>	63
Mode conditionnel (mode indicatif, pouvoir), <i>2.01(19)</i>	4
Mode indicatif (mode conditionnel, pouvoir), <i>2.01(19)</i>	4
Mode indicatif (mode conditionnel, pouvoir), <i>2.01(19)</i>	4
Modification de l'horaire des quarts pour de la formation, <i>15.03(4)</i>	18
Modification de la convention, <i>58.04</i>	125
Modification du quart prévu à l'horaire, <i>11.12</i>	13
Modification du statut d'emploi, <i>56</i>	124
Modifications au régime d'assurance, <i>Lettre X</i>	162

N

Nomination de représentants, <i>10</i>	8
Nominations à partir d'une liste d'admissibilité, <i>46.03</i>	105

O

Objet de la convention, <i>article 1</i>	1
Obligation d'adaptation, <i>57</i>	125
Observatrice ou observateur/communicatrice ou communicateur	
Heures de travail (Old Crow), <i>15.25</i>	37
Observatrice ou observateur de poste d'observation des incendies	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(A)</i>	132
Opérations continues – Jours fériés payés, <i>20.07</i>	62
Opératrice ou opérateur de centrale communautaire	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Orthophoniste	
Heures de travail, <i>15.23(2)</i>	36
Heures supplémentaires (temps partiel), <i>44.05(3)a</i>	100
Orthophoniste, <i>15.23(2)</i>	36
Ouvrière ou ouvrier d'entretien de bâtiments	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126

Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Ouvrière ou ouvrier d'entretien principal	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137

P

Paiement de primes	
Paiement de primes, 18.....	53
Paiement de primes	
Paiement des primes des personnes salariées sur appel, 55.....	124
Paiement supplémentaire – Personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.13.....	123
Partage d'emploi – Avantages, 44.11.....	101
Personnel d'observation et des communications et personnel de supervision à Old Crow 15.25.....	37
Personnel de protection de la faune aquatique et terrestre (autre que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau), personnel d'interprétation des parcs, <i>Lettre U</i>	160
Personnel des parcs (personnel d'entretien des parcs, superviseure ou superviseur de l'entretien des parcs et peintre des installations des parcs), 15.22.....	34
Personnel du Centre correctionnel de Whitehorse, 15.12.....	24
Personnel et chefs d'équipe de l'entretien des terrains, 15.36.....	40
Personnes salariées sur appel, 15.10(1).....	23
Physiothérapeute, 15.23(2).....	36
Postes mobiles d'infirmière autorisée ou infirmier autorisé en soins prolongés à Whitehorse, <i>Lettre P</i>	157
Réceptionniste de centre d'information touristique, superviseure ou superviseur de centre d'information touristique, personnel et coordonnatrice ou coordonnateur de programme du centre d'interprétation de la Béringie du Yukon 15.24.....	37
Peintre	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Peintre d'enseignes	
Taux de rémunération, <i>Grilles salariales des personnes de métier</i>	140
Peintre d'installations de parc	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Peintre d'installations de parcs	
Heures de travail, 15.22.....	34
Perceptrice ou perceuteur de droits	
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Perfectionnement professionnel, 48.....	106
Période d'essai – Administration de la paie, 17.10.....	49
Périodes de repos, 15.11(1).....	23
Permis d'exercice des infirmières autorisées et infirmiers autorisés et des infirmières praticiennes et infirmiers praticiens, 50.....	107
Personnel à la réinsertion sociale	
Heures de travail, 15.17.....	30
Personnel administratif	
Congé compensatoire en remplacement du paiement des heures supplémentaires (ministère de l'Éducation), 16.06(4).....	42
Personnel administratif, Centre correctionnel de Whitehorse	
Heures de travail, 15.12(3).....	25
Personnel affecté à la réhabilitation des jeunes	
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), 15.15(3).....	28
Personnel auxiliaire sur appel	
Congé de long service, 53.01(4).....	109
Congé de maladie, 53.02.....	110
Congé pour accident de travail, 53.03.....	110
Définition, 2.01(7)c).....	2
Droit aux vacances, 53.01.....	108
Évaluation du rendement, 53.05.....	110
Gratification en espèces, 53.09.....	113
Indemnité de départ, 53.08.....	112
Personnel auxiliaire sur appel, 53.....	108
Prime du Yukon, 53.04.....	110
Renvoi définitif, 53.07.....	112
Personnel d'entretien	
Heures de travail, <i>annexe D</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Personnel d'entretien des parcs	
Administration de la paie, 17.02(3).....	46
Heures de travail, 15.22.....	34

Personnel d'entretien des routes	
Heures de travail, 15.02a).....	16
Personnel d'entretien des terrains	
Heures de travail, 15.36.....	40
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Personnel d'interprétation des parcs	
Heures de travail, 15.17.....	30
Personnel d'interprétation des parcs (autre que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau)	
Heures de travail, <i>Lettre U</i>	160
Personnel de conservation (autre que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau)	
Heures de travail, <i>Lettre Z</i>	162
Personnel de développement des parcs	
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Personnel de l'aide à la vie autonome	
Heures de travail, 15.26.....	37
Indemnité de rentrée au travail, 18.02(2)b).....	54
Personnel de l'aide à la vie autonome	
Heures de travail, <i>annexe F</i>	128
Personnel de lutte contre les feux de forêt	
Déplacements à l'extérieur du Yukon, <i>Lettre H</i>	149
Personnel de lutte contre les feux de forêt – déplacements à l'extérieur du Yukon, <i>Lettre H</i>	149
Personnel de planification de sites	
Heures de travail, 15.16.....	30
Personnel de traversier de la rivière Pelly	
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Personnel des services à l'enfance et à la jeunesse	
Repas payés, 15.11(3).....	24
Personnel et coordonnatrice ou coordonnateur de programmes du centre d'interprétation de la Béringie du Yukon	
Heures de travail, 15.24.....	37
Personnel infirmier autorisé	
Droits d'exercice, 50.....	107
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), 15.31.....	39
Heures de travail (soins prolongés), 15.14.....	26
Indemnité d'ajustement au marché, <i>Lettre O</i>	155
Indemnité de maintien en poste, <i>Lettre O-1(A)</i>	156
Indemnité de recrutement et de maintien en poste (extérieur de Whitehorse), <i>Lettre O-1(B)</i>	156
Postes mobiles (soins prolongés, Whitehorse), <i>Lettre P</i>	157
Programme de renfort (soins de longue durée), 53.10.....	114
Personnel infirmier en soins primaires	
Définition d'un professionnel de la santé dûment qualifié, 2.01(25).....	5
Deuxième personne en disponibilité, 18.03(9).....	56
Heures travaillées lors de situations urgentes, 18.12.....	59
Indemnité de disponibilité, 18.03(8)a).....	56
Indemnité de maintien en poste (extérieur de Whitehorse), <i>Lettre Q(A)</i>	158
Indemnité de mentorat, <i>Lettre Q(B)</i>	158
Jours de repos, 15.02(5).....	18
Postes rotatifs à temps partiel, <i>Lettre L</i>	151
Prime, 18.10.....	58
Travail par quarts, 15.06(3).....	20
Personnel préposé aux soins des personnes âgées	
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), 15.15(2).....	28
Personnel salarié auxiliaire saisonnier	
Accès aux concours internes, 54.16.....	124
Avis de rappel, 54.12.....	122
Avis de renvoi temporaire ou anticipé, 54.10.....	122
Congé de long service, 54.01(3).....	116
Congés de maladie, 54.03.....	117
Congés spéciaux payés, 54.02.....	116
Droit aux vacances, 54.01.....	116
Évaluation du rendement, 54.06.....	120
Gratification en espèces, 54.15.....	124
Indemnité de départ, 54.14.....	123
Paiement additionnel, 54.13.....	123
Personnel salarié auxiliaire saisonnier, <i>article 54</i>	116
Prime de déplacement du personnel salarié saisonnier à l'extérieur de Whitehorse, 54.05.....	119
Prime du Yukon, 54.04.....	118
Prolongation du mandat d'une personne salariée saisonnière, 54.09.....	122
Renvoi définitif, 54.11.....	122

Situation d'activité ou d'inactivité, 54.08.....	121
Personnel salarié permanent, 2.01(7)b).....	2
Personnel de planification de l'entretien de l'équipement	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Personnel de planification des parcs	
Heures de travail, 15.16.....	30
Personnel de protection de la faune aquatique et terrestre (autre que les adjointes administratives et adjoints administratifs et gestionnaires de bureau)	
Heures de travail, <i>Lettre U</i>	160
Personnel de soutien à domicile	
Postes mobiles (soins à domicile), <i>Lettre P</i>	157
Heures de travail, 15.26.....	37
Programme de renfort (soins à domicile), 53.10.....	114
Indemnité de rentrée au travail, 18.02(2)b).....	54
Personnel de soutien aux familles	
Heures de travail (Whitehorse seulement), 15.26.....	37
Indemnité de rentrée au travail, 18.02(2)b).....	54
Personnel de traversier	
Frais d'examen médical annuel (traversier George-Black), 35.03.....	93
Heures de travail, <i>annexe F</i>	128
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Personnel des magasins des alcools	
Jours de repos, 15.02(3).....	18
Personnel des résidences pour personnes âgées	
Repas payés, 15.11(3).....	24
Personnel en santé des familles	
Heures de travail, 15.26.....	37
Personnel infirmier en santé communautaire	
Heures de travail (Centre de santé de Whitehorse), 15.29.....	39
Indemnité de disponibilité, 18.03(8)a).....	56
Personnel infirmier en soins critiques, Medevac	
Définition, 2.01(8).....	3
Travail par quarts, 15.06(3).....	20
Indemnité de disponibilité, 18.03(7).....	55
Personnel paramédical en soins primaires	
Postes mobiles, <i>Lettre T</i>	159
Indemnité de disponibilité, 18.03(8)b)c).....	56
Personnel préposé aux pièces	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Personnel préposé aux soins en foyer d'hébergement	
Indemnité de rappel au travail (temps partiel), 44.07.....	100
Postes mobiles (soins prolongés, Whitehorse), <i>Lettre P</i>	157
Heures de travail (soins prolongés), 15.14.....	26
Heures de travail du personnel à temps partiel (soins prolongés), 15.14(4).....	27
Programme de renfort (soins de longue durée), 53.10.....	114
Quarts rotatifs (temps partiel), 44.02.....	98
Personnel paramédical en soins critiques	
Postes mobiles, <i>Lettre T</i>	159
Indemnité de disponibilité, 18.03(8)b)c).....	56
Personnel paramédical en soins primaires, Medevac	
Travail par quarts, 15.06(3).....	20
Personnel préposé au nettoyage	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Personnel préposé aux soins	
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), 15.15(1).....	28
Personnel préposé aux soins à domicile	
Travail par quarts (Pavillon McDonald), 15.06(4).....	20
Personnel préposé de l'unité de réhabilitation	
Indemnité de rappel au travail (temps partiel), 44.07.....	100
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), 15.15(6).....	29
Quarts rotatifs (temps partiel), 44.02.....	98
Personnel salarié des services correctionnels	
Repas payés 15.11(3).....	24
Personnel salarié du poste de pesage de Cassiar	
Aide au transport quotidien, 18.11.....	59
Personne salariée, 2.01(7)a).....	2

Personne salariée à temps plein, 2.01(10).....	3
Personne salariée travaillant par quarts des services médicaux d'urgence	
Indemnité de rappel au travail, 18.01(4).....	54
Définition, 2.01(8).....	3
Jours fériés payés, 20.08.....	62
Heures de travail, 15.21.....	33
Heures supplémentaires et indemnité de rappel au travail (temps partiel), 44.08.....	101
Heures travaillées et heures supplémentaires les jours fériés payés, 16.08.....	43
Personnes salariées à taux horaire, <i>annexe H</i>	136
Personnes salariées à temps partiel	
Indemnité de rappel au travail, 44.07.....	100
Définition, 2.01(9).....	3
Jours fériés payés, 44.06.....	100
Personnel des SMU travaillant par quarts – Heures supplémentaires et indemnité de rappel au travail, 44.08.....	101
Partage d'emploi – Avantages, 44.11.....	101
Heures supplémentaires, 44.05.....	99
Personnel salarié à temps partiel, <i>article 44</i>	98
Rémunération, 44.01.....	98
Quarts rotatifs, 44.02.....	98
Indemnité de départ, 19.08.....	60
Congé de maladie et congé spécial, 44.10.....	101
Prime de déplacement pour les personnes salariées à l'extérieur de Whitehorse, 44.13.....	102
Congés annuels, 44.09.....	101
Prime du Yukon, 44.12.....	102
Personnes salariées sur appel	
Jours fériés payés, 20.10.....	62
Heures de travail, 15.10.....	23
Heures supplémentaires (à l'exception des SMU), 16.09.....	43
Recours au personnel salarié auxiliaire sur appel, <i>Lettre S</i>	159
Physiothérapeute	
Congé compensatoire en remplacement du paiement des heures supplémentaires, 16.06 (4).....	42
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Heures supplémentaires (temps partiel), 44.05(3)a).....	100
Plombière ou plombier	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Pompier forestier ou pompière forestière	
Travail par quarts, 15.06(3).....	20
Poste d'attache, 2.01(30).....	5
Postes temporaires et sur appel, <i>Lettre K</i>	151
Pouvoir (mode indicatif, mode conditionnel), 2.01(19).....	4
Préavis – Heures de travail des personnes salariées sur appel, 15.10(2).....	23
Pompière ou pompier d'aéroport	
Jours fériés payés, 20.09.....	62
Heures de travail, 15.20.....	33
Congé de long service, 23.02(3)d).....	65
Indemnité d'ajustement au marché, <i>Lettre M</i>	154
Taux de rémunération, 2.01(26)d).....	5
Échange de quarts de travail, 15.06(5)c).....	20
Congé de maladie, 25.01(2).....	68
Congé spécial, 24.01(3).....	66
Congé annuel, 23.02(2).....	64
Travail un jour férié payé, 16.10.....	45
Premier jour de repos, 2.01(6)b).....	2
Préposée ou préposé aux parcs	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe D</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Prévention de la violence et protection, 32.08.....	89
Primes	
Indemnité différentielle versée aux agentes et agents de conservation, 18.07.....	57
Personnel salarié sur appel, <i>article 55</i>	124
Prime d'éloignement – Travailleurs de camps, 38.03.....	96
Prime de poste, 18.04.....	56
Prime de fin de semaine, 18.05.....	56
Prime d'éloignement – Travailleurs de camps, 38.03.....	96
Prime de fin de semaine, 18.05.....	56

Prime du Yukon	
Personnel auxiliaire sur appel, 53.04.....	110
Personnel salarié à temps partiel, 44.12.....	102
Personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.04.....	118
Prime du Yukon, <i>article 33</i>	90
Prime de maintien en fonction supplémentaire (Supprimé), <i>Lettre A</i>	146
Prime de poste, 18.04.....	56
Primes de déplacement du personnel salarié permanent à l'extérieur de Whitehorse	
Primes de déplacement du personnel salarié permanent à l'extérieur de Whitehorse, <i>Article 42</i>	97
Primes de déplacement du personnel salarié saisonnier à l'extérieur de Whitehorse	
Personnel salarié à temps partiel, 44.13.....	102
Personnel salarié auxiliaire sur appel saisonnier, 54.05.....	119
Prime – Centres de santé communautaire, 18.10.....	58
Procédure d'appel des résultats d'un concours, 46.....	103
Programme d'orientation, 13.03.....	15
Programmeuse ou programmeur de systèmes	
Heures de travail, 15.01(3a).....	17
Projets spéciaux et nominations temporaires, 11.14.....	14
Promotion – Administration de la paie, 17.04.....	46
Q	
Quart de nuit, 2.01(28a).....	5
Quart de soir, 2.01(28c).....	5
R	
Rappel au travail, 23.07.....	66
Réceptionniste	
Heures de travail (centre d'information touristique), 15.24.....	37
Heures supplémentaires du personnel salarié sur appel (centre d'information touristique), 16.09(1)c)(ii).....	44
Administration de la paie (centre d'information touristique), 17.02(3).....	46
Réceptionniste/Adjointe ou adjoint administratif	
Heures de travail (Centre de mieux-être de Justice), 15.26.....	37
Reclassification	
Personnel salarié auxiliaire sur appel, 53.06.....	112
Supplément lié au marché, 2.01(18).....	4
Administration de la paie, 17.07.....	47
Rectification de classification – Employé du PAN nommé par le gouvernement du Yukon, <i>annexe G (3)</i>	133
Régime d'assurance maladie complémentaire, <i>Lettre G</i>	149
Régime de congé avec traitement différé, 43.....	98
Régime de soins dentaires, 41.....	97
Remplacement d'outils et allocation d'outillage, 35.....	91
Remplacement d'outils, 35.01.....	91
Rémunération d'intérim	
Affectations intérimaires à long terme, 17.09(4),(5).....	49
Rémunération d'une ou d'un titulaire intérimaire, 17.09(1)-(3).....	48
Renseignements, 13.....	15
Renvoi définitif	
Inactivité, 53.08(1).....	112
Renvoi du personnel salarié auxiliaire sur appel, 53.07.....	112
Renvoi du personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.11.....	122
Indemnité de départ du personnel salarié auxiliaire sur appel, 53.08.....	112
Indemnité de départ du personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.14.....	123
Renvoi en cours de période d'essai	
Personnel salarié auxiliaire sur appel – Indemnité de départ, 53.08(7).....	113
Frais de déménagement, 31.....	87
Personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.14(3).....	123
Indemnité de départ, 19.07.....	60
Renvoi temporaire ou anticipé d'une personne salariée saisonnière, 54.10.....	122
Repas payés, 15.11(3).....	24
Représentante ou représentant, 2.01(27).....	5
Résidence Gadzoosdaa, 15.33.....	39
Respect au travail, 6.....	6
Responsable du contrôle de l'inventaire des pièces	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Retenues syndicales, 12.....	14
Retraite	
Personnel salarié auxiliaire – Indemnité de départ, 53.08(6).....	113

Congé de préretraite, 25.04	69
Personnel salarié auxiliaire saisonnier – Indemnité de départ, 54.14(2)	123
Indemnité de départ, 19.06	60
Réunions du conseil exécutif et congrès d'organisation syndicale, 11.09.....	12

S

Santé et sécurité, <i>article 32</i>	88
Scientifique des ressources en eau	
Heures de travail, 15.17.....	30
Séances de négociations contractuelles préparatoires, 11.07.....	12
Séances de négociations contractuelles, 11.06.....	11
Secrétariat scolaire/soutien administratif	
Heures supplémentaires (temps partiel), 44.05(3)a.....	100
Sécurité d'emploi, 7.....	8
Sécurité de l'état et législation, <i>article 4</i>	6
Semaine de travail comprimée, 15.04.....	19
Service continu, 2.01(5).....	1
Situation d'activité ou d'inactivité du personnel salarié auxiliaire saisonnier, 54.08.....	121
Soins de santé complémentaires et invalidité de longue durée, 40	96
Soins infirmiers communautaires – Postes rotatifs à temps partiel d'infirmière ou infirmier en soins primaires, <i>Lettre L</i>	151
Indemnités du personnel des Soins infirmiers communautaires, <i>Lettre Q</i>	158
Sous-traitance, 30.....	87
Sous-classement, 2.01(32).....	6
Soudeuse ou soudeur	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	92
Spécialiste de l'information sur l'eau	
Heures de travail, 15.17.....	30
Spécialiste de l'intégration des technologies d'apprentissage	
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Spécialiste de l'intervention en matière de comportement positif	
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Spécialiste de la gestion des risques de feux de forêt	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Spécialiste de réseau	
Heures de travail, 15.01(3)a.....	17
Spécialiste du système d'information des étudiants	
Heures de travail, 15.23(2).....	36
Spécialiste en pneus	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Spécialiste de l'intégration des technologies d'apprentissage, 15.23(2)	36
Spécialiste de l'intervention en matière de comportement positif, 15.23(2).....	36
Spécialiste du système d'information des étudiants, 15.23(2).....	36
Superviseure ou superviseur adjoint de résidence de relève	
Indemnité de disponibilité (résidence étudiante), 18.03(6).....	55
Superviseure adjointe ou superviseur adjoint des concierges de nuit	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Superviseure adjointe ou superviseur adjoint de concierges	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Superviseure adjointe ou superviseur adjoint de concierges	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Superviseure adjointe ou superviseur adjoint de concierges de nuit	
Heures de travail (Gadzoosdaa), 15.33	39
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Superviseure ou superviseur d'aéroport	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Superviseure ou superviseur d'aéroport régional	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Superviseure ou superviseur d'atelier de signalisation	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Superviseure ou superviseur des services de réhabilitation, Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie	
Heures de travail, 15.17.....	30

Superviseure ou superviseur – eau et évacuation	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Superviseure principale ou superviseur principal, opérations des SMU de Whitehorse	
Définition, <i>2.01(8)</i>	3
Travail par quarts, <i>15.06(3)</i>	20
Superviseure principale ou superviseur principal, opérations des SMU de Whitehorse, Medevac	
Indemnité de disponibilité, <i>18.03(7)</i>	55
Superviseure ou superviseur, services régionaux	
Indemnité d'ajustement au marché, <i>Lettre F(C)</i>	148
Indemnité de recrutement et de maintien en poste (extérieur de Whitehorse), <i>Lettre F(B)</i>	148
Superviseure ou superviseur, services régionaux	
Indemnité de recrutement et de maintien en poste, <i>Lettre F(A)</i>	147
Superviseure ou superviseur, services de réhabilitation	
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), <i>15.17</i>	30
Superviseure ou superviseur, centre d'information touristique	
Heures de travail, <i>15.24</i>	37
Heures supplémentaires des personnes salariées sur appel, <i>16.09(1)c)(ii)</i>	44
Administration de la paie, <i>17.02(3)</i>	46
Superviseure ou superviseur, postes de Whitehorse	
Définition, <i>2.01(8)</i>	3
Superviseur ou superviseur, centre d'interprétation de la Béringie du Yukon	
Administration de la paie, <i>17.02(3)</i>	46
Superviseure ou superviseur d'entrepôt	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Heures de travail, <i>annexe H</i>	137
Superviseure ou superviseur d'équipe de travail	
Heures de travail (Centre correctionnel de Whitehorse), <i>15.12(4)</i>	25
Superviseure ou superviseur d'observatrice ou observateur/de communicatrice ou communicateur	
Heures de travail (Old Crow), <i>15.25</i>	37
Superviseure ou superviseur de la planification et de la science	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Superviseure ou superviseur de personnel infirmier autorisé	
Heures de travail (soins prolongés), <i>15.14(7)</i>	28
Superviseure ou superviseur de personnel paramédical en soins primaires – postes de Whitehorse	
Indemnité de disponibilité, <i>18.03(8)b)c)</i>	56
Superviseure ou superviseur de projet (ECO)	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	128
Superviseure ou superviseur de résidence	
Heures de travail, <i>annexe F</i>	128
Superviseure ou superviseur d'interprètes de parc	
Heures de travail, <i>15.17</i>	30
Superviseure ou superviseur de cuisinière ou cuisinier II	
Heures de travail, <i>annexe B</i>	127
Superviseure ou superviseur de cuisinière ou cuisinier	
Heures de travail (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), <i>15.15(5)</i>	29
Superviseure ou superviseur de gardes de parc	
Heures de travail, <i>15.17</i>	30
Superviseure ou superviseur de la circulation	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Superviseure ou superviseur de personnel d'entretien des parcs	
Heures de travail, <i>15.22</i>	34
Superviseure ou superviseur de poste de contrôle	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Superviseure ou superviseur de résidence étudiante	
Repas payés, <i>15.11(3)</i>	24
Superviseure ou superviseur des opérations aériennes	
Heures de travail, <i>annexe G(2)(B)</i>	133
Superviseure ou superviseur des SMU communautaires	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Superviseure ou superviseur du nettoyage	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Supplément lié au marché	
Définition, <i>2.01(18)</i>	4
Administration de la paie, <i>17.08</i>	48
Surintendantes régionales ou surintendants régionaux, Services des parcs et des loisirs de plein air	
Heures de travail, <i>15.16</i>	30

T

Tableau d'affichage, 14.....	16
Tableau d'affichage, <i>article 14</i>	16
Taux de rémunération, 2.01(26).....	5
Taux de rémunération à la quinzaine, 2.01(26 <i>b</i>).....	5
Taux de rémunération journalier, 2.01(26 <i>c</i>).....	5
Taux de rémunération hebdomadaire, 2.01(26 <i>a</i>).....	5
Taux double, 2.01(22 <i>d</i>).....	4
Taux et demi, 2.01(22 <i>c</i>).....	4
Taux normal, 2.01(22 <i>b</i>).....	4
Technicienne ou technicien d'entretien de bâtiments	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Technicienne ou technicien d'équipement électrique extérieur	
Heures de travail, <i>annexe A</i>	126
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Techniciennes ou techniciens de la faune, biologistes, gardes forestières ou forestiers, coordonnatrices ou coordonnateurs de la formation des chasseuses et chasseurs, écologistes de la végétation, coordonnatrices ou coordonnateurs de la protection de la faune terrestre et aquatique, coordonnatrice ou coordonnateur de la classification des sites naturels, technologues des ressources en eau, scientifiques des ressources en eau, spécialiste de l'information sur l'eau, inspectrices ou inspecteurs des incendies, chef adjointe ou adjoint du service des incendies, agentes ou agents au traitement des permis et à la conformité, personnel d'interprétation de la nature (personnel de supervision de l'interprétation de la nature, interprète, interprète adjointe ou adjoint), gestionnaire (environnement), agente ou agent de protection des parcs et personnel de supervision des agents de protection des parcs, garde forestière principale ou garde forestier principal (Herschel), conseillère ou conseiller et superviseure ou superviseur des services de réhabilitation (Services du mieux-être mental et de la lutte contre l'alcoolisme et la toxicomanie), gestionnaire des opérations (ÉCO) et personnel à la réinsertion sociale, 15.17 30	
Technicienne ou technicien de parc	
Heures de travail, 15.16.....	30
Technicienne ou technicien de systèmes et de services de bibliothèque	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Technicienne ou technicien des opérations communautaires	
Heures de travail, <i>annexe E</i>	127
Technicienne ou technicien en mécanique du bâtiment	
Heures de travail (temps partiel), 15.30.....	39
Heures de travail, <i>annexe D</i>	127
Heures de travail, <i>annexe H</i>	136
Remplacement d'outils, 35.01(1).....	91
Temps de déplacement, 18.09.....	57
Temps libre pour les affaires de l'Alliance, 11.02.....	9
Temps libre pour les représentantes et représentants et les affaires de l'Alliance, 11.....	9
Temps libre pour les représentantes et représentants, 11.01.....	9
Technicienne ou technicien de la faune	
Heures de travail, 15.17.....	30
Technologue des ressources en eau	
Heures de travail, 15.17.....	30
Temps de toilette, 15.11(4).....	24
Territoire, 2.01(31).....	6
Traitement des griefs, 28.....	83
Transfert	
Administration de la paie, 17.05.....	47
Frais de renvoi, 31.02.....	88
Transport de personnel blessé, 32.06.....	89
Travail un jour férié payé	
Pomprières ou pompiers et capitaines des pomprières et pompiers d'aéroport, 16.10.....	45
Travail un jour férié payé, 16.10.....	45
Travail par quarts	
Quarts des conductrices et conducteurs d'équipement lourd, 15.08.....	22
Rotation des quarts de travail, 15.06(6).....	20
Quarts rotatifs à temps partiel, 44.02.....	98
Échanges de quarts de travail, 15.06(5).....	20
Travail par quarts, 15.06.....	20
Quart – Définition, 2.01(28).....	5
Postes fractionnées, 15.02(4).....	18
Travailleur de camp (Eagle, Ogilvie, Klondike, Tuchtua, Blanchard, Fraser)	
Prime d'éloignement, 38.03.....	96
Travailleuse manuelle et travailleur manuel, Aéroport de Whitehorse	
Heures de travail, 15.35.....	40

xliv

Travailleuse sociale ou travailleur social	
Heures de travail, 15.16.....	30
Travailleuses ou travailleurs sociaux, personnel de planification des sites et des parcs, techniciennes ou techniciens de parcs, surintendantes régionales ou surintendants régionaux (Services des parcs et des loisirs de plein air) et garde forestière principale ou forestier principal (Klondike), 15.16.....	30
Travailleuse sociale régionale ou travailleur social régional	
Indemnité d'ajustement au marché, Lettre F(C).....	148
Indemnité de recrutement et de maintien en poste (extérieur de Whitehorse), Lettre F(B).....	148
Indemnité de recrutement et de maintien en poste, Lettre F(A).....	147

U

Unité de négociation, 2.01(3).....	1
Personnes salariées à temps partiel, 44.07.....	100

V

Vêtements et équipement de protection, 36.....	93
Violence au travail, Lettre I.....	150

Z

Zones d'affectation, 2.01(14).....	3
Zones d'affectation hors Whitehorse, 15.13(1).....	25