

# VÉRITÉ ET RÉCONCILIATION :

LE SCFP PASSE À L'ACTION  
PAR LA NÉGOCIATION  
COLLECTIVE

Service des droits de la personne  
du SCFP national

MARS 2022

The logo for the Service des droits de la personne du SCFP national, consisting of the letters 'SCFP' in a bold, white, sans-serif font. The logo is positioned in the lower center of the page, overlaid on a background of colorful, overlapping leaf-like shapes in shades of teal, magenta, orange, and purple. The background also features a vertical bar on the left side with similar colors and a horizontal bar at the bottom with a color gradient from purple to orange.

# TABLE DES MATIÈRES

1	LISTE DE VÉRIFICATION.....	1
2	INTRODUCTION.....	3
3	CONNAÎTRE SES MEMBRES.....	4
4	RECONNAISSANCE TERRITORIALE ET SOUVERAINETÉ AUTOCHTONE.....	4
5	DROITS DES AUTOCHTONES ET NON-DISCRIMINATION.....	6
6	REPRÉSENTATIVITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE.....	8
7	EMBAUCHE ET AFFICHAGE DE POSTE CIBLÉS.....	9
8	FORMATION CONTINUE POUR LE PERSONNEL AUTOCHTONE.....	12
9	SÉCURITÉ CULTURELLE ET SENSIBILISATION AUX ENJEUX AUTOCHTONES.....	12
10	CONGÉS.....	13
10.1	CONGÉ DE DEUIL.....	13
10.2	CONGÉ POUR VOTER AUX ÉLECTIONS OU AUX RÉFÉRENDUMS DES CONSEILS DE BANDE; CONGÉ POUR CHARGES PUBLIQUES.....	15
10.3	CONGÉ POUR ACTIVITÉS CULTURELLES.....	16
10.4	CONGÉ POUR ÉVÈNEMENTS IMPORTANTS.....	17
11	JOURS FÉRIÉS PAYÉS.....	18
12	HEURES DE TRAVAIL ET PAIEMENT DES SALAIRES.....	22
13	RÉGIME DE RETRAITE AUTOCHTONE.....	23
14	PARTICIPATION D'AÎNÉES ET AÎNÉS AU PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET AUX AUTRES RÉUNIONS AVEC L'EMPLOYEUR.....	24



# 1 | LISTE DE VÉRIFICATION

Cette liste résume les recommandations du présent guide. Reportez-vous aux rubriques correspondantes pour de plus amples renseignements.

## **Votre section locale devrait :**

- S'engager à prendre des mesures en vue de la réconciliation.
- Insérer des questions dans son sondage sur les négociations qui porte sur l'auto-identification de l'identité autochtone et sur la façon de soutenir les membres autochtones.
- S'assurer de la présence de membres autochtones dans tous les comités, y compris le comité de négociation.
- Encourager les membres autochtones à se porter candidat(e)s aux postes syndicaux.

## **Votre convention collective pourrait comprendre :**

- Un énoncé sur l'équité qui inclut les peuples autochtones et les personnes bispirituelles.
- Une reconnaissance territoriale autochtone en préambule.
- La reconnaissance que les communautés autochtones ont leurs propres valeurs et priorités culturelles.
- Une disposition précisant qu'on ne peut déroger aux droits des Autochtones en vertu de la constitution canadienne, des traités et d'autres lois (clause de non-dérogação).
- Une clause de non-discrimination qui permet l'embauche préférentielle d'Autochtones.
- Une clause de représentativité de la main-d'œuvre qui vise à accroître le nombre d'emplois occupés par des Autochtones à tous les niveaux de l'organisation.
- Des dispositions pour des postes réservés aux Autochtones qui précisent le libellé pour l'affichage des postes et l'embauche.
- Des dispositions pour la formation continue des travailleuses et travailleurs autochtones.
- Une formation de sensibilisation à la sécurité culturelle et aux enjeux autochtones s'adressant aux membres non autochtones.
- La possibilité qu'un aîné ou une aînée autochtone participe au processus de règlement des griefs ou aux autres rencontres entre l'employeur et des membres autochtones.
- Un processus autochtone de règlement des différends pour les membres autochtones.

- Une indemnité de déplacement pour les lieux de travail en région éloignée.
- Une clause qui stipule que quiconque ne peut se rendre à son lieu de travail en raison de conditions dangereuses ne sera pas pénalisé.

**L'article de la convention collective sur le congé de deuil devrait :**

- Inclure une définition très large de la famille qui inclut les membres de la famille élargie, les membres de la même tribu et les aînées et aînés autochtones.
- Prévoir suffisamment de temps libre pour permettre aux membres de s'acquitter de leurs responsabilités et d'assister aux protocoles cérémoniels autochtones.

**Les autres congés prévus par la convention collective devraient inclure :**

- Un congé pour permettre aux membres de voter aux élections autochtones.
- Un congé pour les membres qui souhaitent se présenter à un poste de gouvernance autochtone.
- Un congé pour les activités culturelles ou cérémonielles et les autres célébrations autochtones.

**L'article de la convention collective sur les jours fériés payés devrait inclure :**

- La Journée nationale des Autochtones (21 juin)
- Le Jour de Louis Riel (21 février)
- La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre)
- Une clause reconnaissant tout autre jour proclamé jour férié par les gouvernements fédéral ou provincial.
- Une reconnaissance du droit d'un conseil de bande des Premières Nations de déclarer un jour férié payé.

## 2 | INTRODUCTION

Ce guide s'adresse aux sections locales, aux comités de négociation, aux membres et au personnel du SFCP, ainsi qu'aux autres personnes militantes, dans le but de soutenir les membres autochtones et les efforts de réconciliation. Il contient des conseils pour la négociation d'articles de convention collective qui garantissent que les membres autochtones jouissent de la dignité et de l'égalité au travail.

La négociation de conditions de travail décentes est au cœur de la mission d'un syndicat. Les conventions collectives du SFCP couvrent plusieurs enjeux : les salaires, les catégories d'emplois, les procédures d'affichage de postes et de promotion, les divers congés, les régimes d'avantages sociaux, la santé et la sécurité au travail, la sécurité d'emploi, les changements technologiques, la protection contre la discrimination et le harcèlement, et bien d'autres éléments.

Le SFCP s'est engagé à ce que ses sections locales aient accès à des ressources pour appuyer les efforts en matière de réconciliation. L'une des façons dont les sections locales du SFCP peuvent appuyer la réconciliation consiste à négocier des clauses de convention collective qui soutiennent les travailleuses et travailleurs autochtones. Cette ressource s'adresse aux personnes qui veulent faire progresser la réconciliation à la table de négociation.

Il est important de comprendre que les syndicats ne se sont pas toujours battus pour les droits des travailleuses et travailleurs autochtones. Pour cette raison, les personnes autochtones ne s'y sont pas toujours senties les bienvenues.

De nombreux membres autochtones du SFCP portent le fardeau du traumatisme colonial. On parle ici d'avoir survécu au système des pensionnats autochtones, à la rafle des années 60, ou encore d'être une survivante ou un survivant intergénérationnel de ces systèmes.

Il est du devoir de tous les syndicats, y compris le SFCP, de contribuer à assainir cette relation. Afin de commencer à restaurer la confiance des travailleuses, des travailleurs et des communautés autochtones, les syndicats doivent prendre des mesures qui témoignent d'un engagement envers la réconciliation.

Nos membres autochtones veulent les mêmes choses que nos autres membres : un salaire et des conditions de travail décentes, et le droit d'être traités équitablement et avec dignité au travail.

Qu'ils ou elles travaillent pour un conseil de bande ou une organisation autochtone, ou avec des membres non autochtones du SFCP dans d'autres lieux de travail à travers le pays, nos membres autochtones peuvent avoir des besoins différents qui nécessitent la négociation d'articles spécifiques dans la convention collective.

## 3 | CONNAÎTRE SES MEMBRES

Il est important de connaître ses membres. Combien de membres autochtones y a-t-il dans votre section locale ? Impossible de le savoir sans sonder les membres et recueillir des renseignements démographiques.

Envisagez d'ajouter à votre sondage sur les négociations (ou à une autre consultation auprès des membres de votre section locale) une question concernant l'auto-identification de l'identité autochtone. Par exemple : « Je suis une personne autochtone (membre d'une Première Nation, une personne métisse ou inuite). » Notez que les membres autochtones ne seront pas toutes et tous à l'aise de s'identifier ainsi, pour diverses raisons valables, ce qui signifie que vous pourriez avoir des membres autochtones dont vous n'êtes pas au courant.

Un sondage est également l'occasion de communiquer avec les membres autochtones et de les interroger sur leurs besoins. L'établissement de bonnes relations avec les membres autochtones fait partie de la construction d'un syndicat fort. Et une partie de cet effort consiste à tendre la main aux membres autochtones, à les encourager à participer aux comités et à se porter candidat(e)s aux postes syndicaux de la section locale.

Même si aucun membre ne s'est identifié comme autochtone, les sections locales devraient mettre en œuvre des initiatives pour favoriser la réconciliation. Il incombe en effet à tous les syndicats et à leurs membres de prendre des mesures en vue de la réconciliation. Le présent document peut aider à orienter ces discussions. Voici un autre document fort utile : [Joindre le geste à la parole : un guide pratique sur la réconciliation à l'intention des sections locales du SCFP.](#)

(Les exemples cités dans le présent guide qui sont en anglais dans la version originale ont été traduits.)

## 4 | RECONNAISSANCE TERRITORIALE ET SOUVERAINETÉ AUTOCHTONE

Le préambule d'une convention collective est un excellent endroit où inscrire une clause qui reconnaît les territoires traditionnels, les peuples et la culture autochtones. La portée du libellé peut aller de la reconnaissance territoriale à la reconnaissance de la souveraineté, des valeurs culturelles et des priorités autochtones. Il est pertinent de mettre ce libellé dans le préambule, puisque celui-ci encadre l'ensemble de la convention collective et guide le syndicat et l'employeur dans leur relation. Cela favorise la sensibilisation aux peuples et à la culture autochtones, en plus de rappeler la nécessité de travailler à la réconciliation.

## Voici quelques exemples tirés de conventions collectives du SCFP :

- **Extrait de la convention collective entre l'Université McMaster et la section locale 3906 du Syndicat canadien de la fonction publique, expirant le 31 août 2022 :**

*1.05 Les parties reconnaissent que l'Université McMaster est située sur les territoires traditionnels des nations Mississauga et Haudenosaunee et sur les terres protégées par l'accord Wampum « Dish With One Spoon ».*

- **Extrait de la convention collective entre Public Interest Alberta Society et la section locale 474 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 31 décembre 2021 :**

*Public Interest Alberta et la section locale 474 du Syndicat canadien de la fonction publique conviennent que notre travail est accompli sur les terres désignées sous le nom des Traités 4, 6, 7, 8 et 10, qui sont des lieux de rencontre traditionnels et qui abritent de nombreuses nations autochtones. Notre travail reflétera l'intention des traités, l'intention de paix, d'amitié et de compréhension, et le fait que cette convention collective a pour but :*

- (a) de maintenir une relation harmonieuse et coopérative entre l'employeur et les employées et employés visés par l'accréditation numéro CR-05173 du syndicat;*
- (b) de fournir une méthode de règlement à l'amiable des différends ou des griefs qui peuvent survenir entre l'employeur et les employées et employés;*
- (c) de promouvoir les intérêts mutuels de l'employeur et des employées et employés.*

- **Extrait de la convention collective entre The Community Health Services (Saskatoon) Association Limited et la section locale 974 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2022 :**

*Les parties aux présentes reconnaissent que les objectifs de l'employeur comprennent le service aux Premières nations, aux Métis et aux autres communautés ethniques, ainsi que la promotion, la préservation, la protection et l'interprétation de leur histoire, de leur langue, de leur culture et de leur patrimoine artistique par le biais de la connaissance et de la compréhension.*

- **Extrait de la convention collective entre Anduhyun Inc. et la section locale 4232 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 16 septembre 2016 au 31 août 2020 :**

*1.03 Le syndicat reconnaît que le mandat d'Anduhyun est de soutenir les femmes autochtones et leurs enfants dans leurs efforts pour maintenir leur identité culturelle, leur estime de soi et leur bien-être économique, physique et spirituel. Les deux parties s'efforcent de promouvoir la compréhension et le respect des valeurs culturelles traditionnelles autochtones dans leurs relations mutuelles et avec les employées et employés visés par les présentes.*

- **Extrait de la convention collective entre le district scolaire n° 92 (Nisga'a) et la section locale 2298 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2022 :**

*ATTENDU QUE les conseillères et conseillers scolaires du district scolaire n° 92 (Nisga'a) ont reçu un mandat du peuple de la Nass via le Conseil tribal des Nisga'a pour maintenir le contrôle des Nisga'a sur l'éducation des Nisga'a;*

*ET ATTENDU QUE le syndicat partage la philosophie des Nisga'a concernant leur contrôle sur leur éducation;*

*ET ATTENDU QUE c'est le souhait du district et du syndicat :*

- 1. de fournir au district un système d'éducation efficace, efficient et continu;*
- 2. de maintenir et de parfaire des relations harmonieuses;*
- 3. de reconnaître la valeur mutuelle des discussions communes;*
- 4. de promouvoir le moral, le bien-être et la sécurité des employées et employés.*

## **5 | DROITS DES AUTOCHTONES ET NON-DISCRIMINATION**

Il peut être important, pour les membres autochtones comme pour les employeurs autochtones, de savoir que la convention collective n'aura pas préséance sur leurs droits. Une clause de non-dérogation concernant les droits autochtones peut servir de protection qui reconnaît que le libellé d'une convention collective ne l'emporte pas sur les droits autochtones et constitutionnels existants. L'article suivant provient d'une convention collective où le lieu d'emploi est situé sur une réserve reconnue par le gouvernement fédéral : la Nation Oneida of the Thames.

- **Extrait de la convention collective entre Oneida Nation of the Thames Emergency Medical Services et la section locale 35.6 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 30 janvier 2019 au 31 mars 2021 :**

### *3.04 Non-dérogation*

*Il est entendu que rien dans la présente convention collective ne doit être interprété de manière à abroger ou à déroger à la protection offerte aux droits ancestraux ou issus de traités des peuples autochtones du Canada par la reconnaissance et l'affirmation de ces droits à l'article 35 de la Loi constitutionnelle de 1982.*

L'embauche d'Autochtones ne devrait pas être considérée comme une discrimination à l'égard d'un autre groupe. En même temps, les peuples autochtones devraient être protégés contre la discrimination dans le processus d'embauche. Assurez-vous d'inscrire les peuples autochtones dans la liste des groupes protégés contre la discrimination. Envisagez aussi d'y inclure les personnes bispirituelles. « Bispirituel » est le terme que préfèrent certains Autochtones qui s'identifient comme LGBTQ2+.



- **Extrait de la convention collective entre le Conseil de la Nation huronne-wendat et la section locale 4613 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2025 :**

#### ARTICLE 5 NON-DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT

5.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni l'employeur, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, ni l'un des employés visés n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre un employé à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de son lieu de résidence, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier son handicap, qu'elle a un lien de parenté avec quel qu'employé que ce soit ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou les lois applicables.

Les parties reconnaissent le droit à l'employeur de favoriser l'embauche préférentielle des membres de la Nation huronne-wendat et par la suite des autochtones en fonction des priorités décrites à l'article 9.06.

- **Extrait de la convention collective entre l'Université d'Ottawa et la section locale 2626 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> septembre 2019 au 31 août 2022 :**

Aucune discrimination

10.5 \* En ce qui concerne l'interprétation de l'article 10.1 et de certains mots qui y sont utilisés, les parties conviennent de ce qui suit :

a) « Sexe/genre/identité de genre » comprend, sans s'y limiter, le droit à l'égalité de traitement sans discrimination, intimidation, ingérence, restriction ou coercition parce qu'une employée (i) est enceinte ou pourrait devenir enceinte, (ii) parce qu'elle allaite (iii) ou parce qu'une employée ou un employé n'est pas cisgenre (y compris, mais sans s'y limiter : transgenre, non binaire, genderqueer, à genre fluide, aggenre, intersexe, bispirituel, etc.), où cisgenre fait référence à une personne dont le sexe assigné à la naissance correspond à son identité de genre.

- **Extrait de la convention collective entre le Conseil mohawk d'Akwesasne et la section locale 5458 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2024 :**

#### ARTICLE 4 : AUCUN HARCÈLEMENT NI DISCRIMINATION

4.1 Il ne peut y avoir de discrimination à l'égard d'une employée, d'un employé ou d'une personne appartenant ou n'appartenant pas à l'unité de négociation pour une raison interdite par la Loi canadienne sur les droits de la personne, telle que modifiée, en raison de la race, de l'origine nationale ou ethnique, de la couleur, de la religion, de l'âge, du sexe, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'état matrimonial, de la situation familiale, de la capacité, de l'affiliation politique, d'une condamnation pour laquelle un pardon a été accordé, de l'appartenance à un syndicat ou des activités syndicales. Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que l'employeur a une préférence pour l'embauche de membres des Mohawks d'Akwesasne et d'autres membres reconnus d'autres peuples autochtones, métis et inuits, que les pratiques d'embauche et de promotion conformes à cette préférence ne constituent pas une

violation du présent article, et que le financement fourni exclusivement aux Autochtones de la communauté d'Akwesasne ne constitue pas une discrimination au sens du présent article.

## 6 | REPRÉSENTATIVITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Le principe qui sous-tend l'équité en emploi ou un programme de représentativité de la main-d'œuvre est simple : la proportion d'un groupe particulier dans l'ensemble de la communauté devrait se refléter dans le pourcentage de ce groupe chez l'employeur, à tous les niveaux et dans tous les secteurs d'emploi.

Par exemple, si 13 pour cent de la population d'une province est autochtone, les travailleuses et travailleurs autochtones devraient constituer au moins 13 pour cent de la main-d'œuvre de cette province. Les peuples autochtones devraient avoir l'occasion de pratiquer tous les métiers, dans tous les secteurs, particulièrement le secteur public.

Les travailleuses et travailleurs autochtones ont généralement été exclus du marché du travail en raison des politiques et lois colonialistes néfastes des gouvernements. La réconciliation appelle le mouvement syndical à remettre en question ces systèmes et à rectifier cette situation. Cela est particulièrement important pour les milieux de travail qui desservent une communauté à prédominance autochtone, mais aussi pour tous les milieux de travail et toutes les communautés du pays.

- **Extrait de la convention collective entre All Nations Healing Hospital et la section locale 3404 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2022 :**

### 23.04 Main-d'œuvre représentative

#### a) Principe

*Le principe d'une main-d'œuvre représentative pour les travailleuses et travailleurs autochtones est celui où les Autochtones sont employés dans toutes les catégories d'emploi et à tous les niveaux en proportion de leur représentation dans la population en âge de travailler au sein de la communauté ou de la population provinciale.*

*Les parties adopteront des processus proactifs qui soutiennent la représentativité de la main-d'œuvre, incluant, sans s'y limiter, l'identification de possibilités d'emploi, l'éducation et la formation, et la préparation du milieu de travail.*

#### b) Représentativité de la main-d'œuvre

*Les parties s'entendent sur le principe d'une main-d'œuvre représentative des travailleuses et travailleurs autochtones. Elles conviennent de confier au Comité de la stratégie d'emploi la responsabilité d'élaborer, de mettre en œuvre, de surveiller et d'évaluer des initiatives proactives conçues pour assurer la présence d'Autochtones dans toutes les professions en proportion de la population active provinciale.*

*Par conséquent, lors de l'embauche de nouveaux employés ou de nouvelles employées, on appliquera le principe de représentation autochtone, à condition qu'il y ait des candidates et candidats autochtones qualifiés pour le poste vacant.*

- **Extrait de la convention collective entre l'Université Ryerson et la section locale 233 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> juillet 2018 au 30 juin 2022 :**

*Lettre d'entente*

*L'Université et la section locale 233 du SCFP sont fermement engagées à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion au sein de leur communauté, ce qui inclut une vision stratégique visant à rendre l'université plus autochtone et à accroître le nombre d'employées et employés autochtones.*

*Les parties reconnaissent que, bien qu'il y ait un plus grand nombre d'employées et employés autochtones dans la gestion et le développement des installations (environ 3 %), le nombre d'employées et employés autochtones dans l'ensemble de l'université n'est pas représentatif de la population provinciale, qui est d'environ 8 % au 1<sup>er</sup> mars 2018. Le rapport sommaire de la consultation communautaire sur la vérité et la réconciliation à l'Université Ryerson demande à l'université d'accroître le nombre d'employées et employés autochtones dans sa main-d'œuvre.*

*Les parties conviennent qu'à l'avenir :*

- 1. Les affichages externes refléteront un appel ouvert aux candidates et candidats autochtones et inviteront ces personnes à s'identifier si elles souhaitent être prises en considération.*
- 2. Chaque cadre au sein du service de la Gestion et du développement des installations communiquera les besoins et les engagements en lien avec cette initiative aux personnes responsables du recrutement.*
- 3. Les parties conviennent d'établir un point permanent à l'ordre du jour des réunions du comité patronal-syndical afin d'examiner la convention collective et la mise en œuvre des politiques et procédures prévues dans la convention en matière de recrutement, d'embauche et de maintien en poste des employées et employés autochtones membres de l'unité de négociation du SCFP 233. Le cas échéant, des recommandations conjointes non contraignantes visant à rendre l'unité de négociation plus autochtone seront soumises à la vice-présidence adjointe à la gestion et au développement des installations, ainsi qu'à la présidence de la section locale 233 du SCFP.*

## **7 | EMBAUCHE ET AFFICHAGE DE POSTE CIBLÉS**

Le fait de cibler les personnes autochtones peut soulever des problèmes en lien avec les règles d'ancienneté. Or, on peut respecter l'ancienneté tout en prenant des dispositions pour assurer l'embauche d'Autochtones à des postes qui leur sont réservés.

Les raisons d'une embauche ciblée sont nombreuses. Par exemple, la source de financement pour ces postes peut préciser que ceux-ci doivent être occupés par des Autochtones, ou encore la clientèle des services fournis peut être en grande partie autochtone.

En outre, l'avis d'embauche peut indiquer explicitement une préférence pour l'embauche d'Autochtones. Cela communique aux travailleuses et travailleurs autochtones qu'ils sont les bienvenus à ces postes et qu'ils seront soutenus dans l'ensemble du lieu de travail.

- **Extrait de la convention collective entre le Conseil de la Nation Anishnabe du Lac Simon et la section locale 5153 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 décembre 2016 :**

#### ARTICLE 2 DÉFINITIONS

Pour les fins d'application des dispositions de la présente convention collective, les expressions suivantes ont la signification ci-après indiquée, à moins que le contexte ne s'y oppose.

2.23 Promotion préférentielle : la promotion préférentielle est une promotion qui favorise un candidat autochtone dans le cas où les candidats à une promotion répondent également aux exigences du poste à pourvoir.

- **Extrait de la convention collective entre le Conseil de la Nation huronne-wendat et la section locale 4613 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2025 :**

#### ARTICLE 9 MOUVEMENT DE PERSONNEL

##### Processus de sélection

9.06 Au terme du processus de sélection, l'employeur accorde le poste au candidat qui possède le plus d'ancienneté si ce dernier répond aux exigences de l'emploi et se qualifie pour l'emploi. À cet effet, l'employeur considère d'abord :

- 1) Les employés réguliers, par ordre d'ancienneté;
- 2) Les employés temporaires membres de la Nation huronne-wendat ayant complété leur période d'essai par ordre d'ancienneté;
- 3) Les membres de la Nation huronne-wendat;
- 4) Les employés temporaires, ayant complété leur période d'essai par ordre d'ancienneté;
- 5) Les membres d'une autre Nation autochtone.

- **Extrait de la convention collective entre The Community Health Services (Saskatoon) Association Limited et la section locale 974 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2022 :**

##### Lettre d'entente

Objet : Désignation de postes autochtones à la Clinique Westside

Dans une lettre d'entente datée du 1<sup>er</sup> avril 2001 entre le SCFP 974 et la C.H.S.A., les parties ont convenu de désigner des postes permanents spécifiques à la clinique de Westside pour les Autochtones. La présente lettre énonce les règles qui seront utilisées pour le recrutement et la rétention à ces postes.

Les parties reconnaissent que les ententes conclues dans la présente lettre continueront de régir la désignation des postes pour les Autochtones à la clinique Westside jusqu'à la conclusion d'une autre lettre d'entente sur ce sujet.

Les postes régis par la présente lettre d'entente étaient au nombre de cinq (5) postes permanents à l'époque, soit :

Un (1) poste de réceptionniste; deux (2) postes d'infirmier ou infirmière, dont un (1) en santé communautaire (approche), un (1) poste d'agent(e) en santé autochtone (approche) et un (1) poste de conseiller ou conseillère niveau II.

Les postes mentionnés ci-dessus ont évolué depuis et leurs titres ont changé au terme d'un processus conjoint d'évaluation des emplois. À l'heure actuelle, les cinq (5) mêmes postes demeurent désignés, mais s'intitulent comme suit (au 1<sup>er</sup> avril 2001) :

Un poste (1) de réceptionniste adjoint(e) au bureau de la clinique Westside;

deux (2) postes d'infirmier ou infirmière, dont un (1) poste d'infirmier ou d'infirmière d'approche communautaire, Westside; et un (1) poste d'infirmier ou infirmière, Westside;

un (1) poste d'agent(e) communautaire autochtone, Westside; et

un (1) poste de conseillère ou conseiller II, service général Westside.

- **Extrait de la convention collective entre le Conseil scolaire du district scolaire n° 50 (Haïda Gwaii) et la section locale 2020 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2022 :**

Lettre d'entente

OBJET : Embauche en éducation autochtone pour les postes financés par des fonds réservés aux Autochtones

La convention collective s'applique à toutes les employées et tous les employés visés par la présente lettre d'entente.

Cette lettre d'entente s'applique aux postes suivants financés par un financement ciblant les Autochtones :

1. agent(e) ressource auprès des Premières Nations;
2. adjointe administrative ou adjoint administratif à l'éducation des Haïdas.

Les affichages pour ces deux postes comprendront une mise en garde indiquant :

« La préférence sera accordée aux candidates et candidats qualifiés d'origine autochtone et possédant une connaissance de la nation Haïda. »

La sélection des candidates et candidats pour ces postes sera effectuée par un sous-comité d'entrevue et de sélection du Comité d'éducation des Haïdas.

La sélection aux postes susmentionnés ne sera pas assujettie aux articles 13.01 et 13.04 de la convention collective.

Lorsqu'un poste devient vacant dans une classe d'emploi visée par la présente convention collective ou lors de la création d'un nouveau poste, un avis en est affiché pendant cinq (5) jours ouvrables et une copie est envoyée à la présidence du syndicat.

La première préférence sera accordée aux membres du syndicat ayant une ancienneté régulière, d'origine autochtone et possédant une connaissance de la nation Haïda.

La deuxième préférence sera accordée aux membres du syndicat ayant une ancienneté secondaire reconnue, d'origine autochtone et possédant une connaissance de la nation Haïda.

## 8 | FORMATION CONTINUE POUR LE PERSONNEL AUTOCHTONE

Les travailleuses et les travailleurs autochtones devraient se sentir valorisés au travail. On devrait s'engager à assurer leur développement professionnel et les prioriser en matière de formation continue. L'accès aux ateliers, au perfectionnement professionnel et l'accompagnement dans leur cheminement de carrière sont d'excellents moyens de leur démontrer qu'ils sont soutenus et appréciés. Le SFCP offre également des formations aux sections locales par l'entremise de son service de l'éducation syndicale.

- **Extrait de la convention collective entre Saskatchewan Association of Health Organizations et la section locale 5430 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2022 :**

*Formation continue*

*Les parties conviennent d'organiser des possibilités d'éducation qui peuvent inclure l'alphabétisation, ainsi que le counseling et la planification du cheminement de carrière.*

## 9 | SÉCURITÉ CULTURELLE ET SENSIBILISATION AUX ENJEUX AUTOCHTONES

Toute personne qui fournit des services publics devrait connaître l'histoire des peuples autochtones, les droits issus de traités et le droit autochtone. La formation sur ces sujets devrait être offerte dans une perspective de lutte contre le racisme, de respect des droits de la personne et de sécurité culturelle. La formation en matière de sécurité culturelle pour le personnel du secteur public est l'un des 94 appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation. La section locale peut négocier des clauses avec son employeur pour recevoir une formation sur les questions autochtones et la réconciliation, et promouvoir des pratiques culturellement sécuritaires au travail et dans la prestation de services publics. Cette formation devrait s'adresser particulièrement aux personnes non autochtones.

- **Extrait de la convention collective entre Eatonia Oasis Living et la section locale 4174 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 :**

*Préparation du lieu de travail*

*Les parties conviennent de mettre en place des possibilités d'éducation pour que l'ensemble du personnel puisse déprogrammer ses idées préconçues et dissiper les mythes au sujet des Autochtones. Cela comprendra des séances d'orientation améliorées pour les nouvelles embauches afin d'assurer une meilleure compréhension des pratiques de travail respectueuses et de créer un environnement exempt de harcèlement.*



# 10 | CONGÉS

Cette section explique diverses raisons culturelles pour lesquelles les personnes autochtones peuvent avoir besoin de congés. Elle présente des articles sur le deuil et les congés pour élections au conseil de bande, événements culturels et autres célébrations. Bon nombre des exemples proviennent de milieux de travail comptant un grand nombre de membres autochtones. Dans le cadre de la réconciliation, les sections locales du SFCP devraient négocier ces articles, peu importe le nombre déclaré de membres autochtones.

## 10.1 | CONGÉ DE DEUIL

De nombreuses communautés autochtones ont une définition très large de la famille qui inclut des membres qui ne seraient pas pris en considération pour un congé de deuil en vertu des valeurs coloniales européennes. C'est le cas, par exemple, de la famille issue de l'adoption culturelle autochtone et des aînées et aînés autochtones. Les personnes autochtones peuvent aussi devoir assister à des cérémonies de deuil spécifiques à leur culture. Les conventions collectives suivantes comportent un libellé sur le deuil qui reconnaît les structures de parenté autochtones et les devoirs cérémoniels autochtones concernant le deuil.

- **Extrait de la convention collective entre l'Université du Nord de la Colombie-Britannique et la section locale 3799 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> juillet 2014 au 30 juillet 2019 :**

### 24.02 Congé de deuil

*En cas de deuil dans la famille immédiate, l'employée ou l'employé qui n'est pas en congé sans solde de plus de vingt (20) jours civils a droit à un congé de deuil à son taux de rémunération normal. Ce congé ne doit normalement pas dépasser la moyenne des heures de travail hebdomadaires de l'employée ou l'employé au cours d'une semaine de travail normale au sens de l'article 18.01.*

*(b) La famille immédiate est définie comme le parent, le beau-parent, l'époux ou l'épouse, la conjointe ou le conjoint de fait, le ou la partenaire de même sexe, l'enfant, le beau-fils ou la belle-fille, le frère, la sœur, le beau-père, la belle-mère, le grand-parent, le petit-enfant, le gendre, la bru, le beau-frère, la belle-sœur et tout autre parent demeurant en permanence dans le domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.*

*c) L'employée ou l'employé peut demander et se voit accorder un congé de deuil supplémentaire sans solde pour toute période additionnelle pendant laquelle il ou elle désire s'absenter du travail. Cette absence peut être motivée par des pratiques culturelles établies, par exemple : le déménagement d'une pierre tombale, une fête tribale, un deuil familial spécial et les demandes d'un clan ou d'une tribu en rapport avec le deuil.*

- **Extrait de la convention collective entre le district scolaire n° 92 (Nisga'a) et la section locale 2298 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2022 :**

#### 15.04 Congé pour raisons familiales

Sur demande, le district accorde à l'employée ou l'employé cinq (5) jours de congé sans perte de salaire lors du décès d'un parent, conjoint, enfant(s), frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grand-parent, petit-enfant, belle-mère, beau-père, tante, oncle, neveu ou nièce. La famille telle que définie dans cet article comprend la famille adoptée selon des pratiques culturelles bien établies, pourvu que la citoyenneté Nisga'a soit établie auprès du gouvernement Nisga'a Lisims.

Le district accorde à l'employée ou l'employé un congé supplémentaire de deux (2) jours sans solde aux fins de déplacement s'il doit se déplacer à plus de deux cents kilomètres (200 km) de son lieu d'emploi.

Une employée ou un employé peut se voir accorder un congé sans solde pour raisons familiales sur demande, en cas de décès d'une personne non incluse ci-dessus.

L'employée ou l'employé qui est tenu d'occuper des fonctions funéraires a droit à un congé sans solde raisonnable pour s'acquitter de ces fonctions. Tout congé en vertu du présent article de plus de cinq (5) jours doit être approuvé par le district ou une personne désignée.

#### Congé T'il luulak'

Une employée ou un employé membre du wilp T'il luulak' peut se voir accorder jusqu'à cinq (5) jours de congé sans solde pour s'acquitter de ses responsabilités funéraires.

#### Congé Xts'ihln'iinak'amskw

Une employée ou un employé qui doit assister à un Wo'om pdeekhl à Xts'ihln'iinak'amskw peut se voir accorder un (1) jour de congé sans solde pour s'acquitter de ses responsabilités.

- **Extrait de la convention collective entre EPCOR Water Prairies Inc. et la section locale 7667 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 29 décembre 2018 au 17 décembre 2022 :**

#### 19.03\* Congé de deuil

Une employée ou un employé permanent se voit accorder un congé payé, au taux de rémunération régulier du poste auquel cette personne est nommée de façon permanente ou effectue une période probatoire requise, dans le but de prendre des dispositions funéraires ou d'assister à des funérailles conformément à ce qui suit :

Lorsque le décès survient dans la famille immédiate de l'employée ou l'employé – c'est-à-dire le conjoint ou la conjointe, le parent ou l'enfant – l'employée ou l'employé, sur demande, est exempté pendant cinq (5) jours ouvrables consécutifs à l'horaire normal sans perte de rémunération à son taux de rémunération normal.



En cas de perte d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un tuteur ou d'une tutrice, d'un parent du conjoint ou de la conjointe, d'une aînée ou un aîné autochtone\*, d'un frère, d'une sœur, d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un beau-fils, d'une belle-fille, d'un grand-parent de la conjointe ou du conjoint, ou d'une personne à sa charge, l'employée ou l'employé, sur demande, est dispensé de trois (3) jours ouvrables consécutifs réguliers payés à son taux de rémunération normal.

\*Remarque : Une aînée ou un aîné autochtone est désigné comme tel par sa communauté autochtone.

a) En plus du congé de deuil susmentionné, une employée ou un employé permanent peut se voir accorder un congé de deuil supplémentaire sans solde après le jour des funérailles s'il ou elle en a besoin.

b) Sur demande, l'employeur accorde une demi-journée de congé payé pour assister aux funérailles de personnes plus éloignées que celles énumérées à l'article 19.03. Sur démonstration de la nécessité d'un délai supplémentaire en raison de circonstances particulières, ce congé de deuil est prolongé jusqu'à un (1) jour.

c) Le mot « funérailles », lorsqu'il est utilisé dans le cas d'un congé de deuil, comprend le service commémoratif initial qui est célébré en même temps qu'une crémation.

d) L'expression « circonstances particulières » peut inclure le temps de déplacement, les conflits d'horaires de travail ou d'autres raisons qui peuvent s'appliquer au cas par cas.

e) Une employée ou un employé permanent en congé autre qu'un congé annuel n'a pas droit à un congé de deuil.

## **10.2 | CONGÉ POUR VOTER AUX ÉLECTIONS OU AUX RÉFÉRENDUMS DES CONSEILS DE BANDE; CONGÉ POUR CHARGES PUBLIQUES**

Les travailleuses et les travailleurs autochtones peuvent avoir besoin d'un congé pour voter aux élections autochtones. Les structures de gouvernance autochtones varient. Certaines exigent un vote en personne, sans possibilité de vote postal ou électronique. Dans d'autres cas, nos membres autochtones peuvent être impliqués dans la gouvernance autochtone et avoir besoin d'un congé pour occuper ces fonctions.

- **Extrait de la convention collective entre l'Association des employeurs des services sociaux communautaires (CSSEA) et l'Association syndicale de négociation dans les services sociaux communautaires (CSSBA), du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2022 :**

### *20.3 Tâches syndicales ou publiques à temps plein*

L'employeur accorde, sur demande écrite, un congé sans solde :

(a) pour permettre à une employée ou un employé de se porter candidat à une élection municipale, provinciale, fédérale, des Premières Nations ou autre élection autochtone, pour une période maximale de 90 jours;

(b) à l'employée ou l'employé sélectionné à un poste rémunéré au sein du syndicat ou de toute entité à laquelle le syndicat est affilié pour une période pouvant aller jusqu'à un an, avec renouvellement à la demande du syndicat;

(c) à l'employée ou l'employé élu à une charge publique pour une période maximale de cinq ans;

(d) à l'employée ou l'employé élu à un poste à temps plein du syndicat ou de toute entité à laquelle le syndicat est affilié, la durée de ce congé correspondant à celle du mandat et étant renouvelable à la demande du syndicat;

(e) à l'employée ou l'employé nommé ou élu à un poste à temps plein au sein d'une Première Nation ou d'une autre organisation autochtone, la durée de ce congé correspondant à celle du mandat et étant renouvelable à la demande du syndicat.

## 20.5 Élections

L'employée ou l'employé admissible à voter à une élection ou un référendum fédéral, provincial, municipal, d'une Première Nation ou autrement autochtone a droit à quatre heures libres consécutives pendant les heures d'ouverture des bureaux de scrutin pour exercer son droit de vote.

- **Extrait de la convention collective entre le Conseil mohawk d'Akwesasne et la section locale 5458 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2024 :**

### 20.09 Congé politique sans solde

Le congé politique est accordé conformément à la loi électorale du Conseil mohawk d'Akwesasne, telle que modifiée de temps à autre. L'employée ou l'employé qui est élu au Conseil mohawk d'Akwesasne conserve son ancienneté, mais n'en acquiert pas pendant les trente-six (36) premiers mois comme chef élu.

- **Extrait de la convention collective entre le district scolaire n° 92 (Nisga'a) et la section locale 2298 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2022 :**

### 15.05 Autres congés

(a) L'employée ou l'employé qui fournit la preuve qu'il est tenu ou demandé d'assister à l'Assemblée spéciale Nisga'a Lisims en tant que représentant ou représentante de son village ou du syndicat se voit accorder un congé sans solde à condition qu'une demande soit faite en avance au district ou à la personne désignée. Un maximum de deux (2) employé(e)s se voient accorder un tel congé en même temps. Ce congé est accordé dans l'ordre de réception des demandes.

## 10.3 | CONGÉ POUR ACTIVITÉS CULTURELLES

Les communautés autochtones ont diverses traditions et activités culturelles qui s'étendent sur toute l'année. Les conventions collectives devraient inclure un article pour respecter ces différentes traditions en reconnaissant des activités connues

et spécifiques ou être suffisamment générales pour que les membres autochtones puissent négocier un congé pour de telles activités.

- **Extrait de la convention collective entre All Nations Healing Hospital et la section locale 3404 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2022 :**

*Accommodation des célébrations spirituelles ou culturelles*

*Les parties conviennent de faire tous les efforts raisonnables pour accommoder une employée ou un employé afin qu'il assiste ou participe aux célébrations spirituelles ou culturelles requises par sa foi ou sa culture.*

- **Extrait de la convention collective entre le district scolaire n° 92 (Nisga'a) et la section locale 2298 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2022 :**

*Autres congés*

*(b) Un tel congé est également accordé pour un maximum de deux (2) jours pour assister à des activités pour le Hoobiyee, la Journée autochtone ou pour assister à l'Assemblée spéciale Nisga'a Lisims à titre d'observateur ou observatrice. Un maximum de deux (2) employé(e)s du district se voient accorder un tel congé en même temps.*

*(c) Toutes les autres responsabilités associées au wilp seront examinées au cas par cas.*

- **Extrait de la convention collective entre Indigenous Women's Healing Centre Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2348, du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2022 :**

*21.13 Congé de cérémonie*

*L'employée ou l'employé qui désire prendre part à une ou plusieurs cérémonies traditionnelles autochtones, comme une fête de la danse du soleil ou une cérémonie de guérison, a droit à un maximum de quatre (4) jours ouvrables de congé payé par année civile, pourvu que l'employeur l'autorise à l'avance.*

## **10.4 | CONGÉ POUR ÉVÈNEMENTS IMPORTANTS**

Les dates et célébrations importantes ne sont pas toutes des jours fériés. Voici un exemple d'article de convention collective qui permet à tout employé ou toute employée d'observer un évènement important dans le cadre de ses fonctions ou de prendre des dispositions pour se faire remplacer afin d'assister aux activités en milieu de travail. Cela comprend plusieurs évènements importants pour les Autochtones.

- **Extrait de la convention collective entre l'Université McMaster et la section locale 3906 du Syndicat canadien de la fonction publique, expirant le 31 août 2022 :**

*19.11 Observances*

*L'employée ou l'employé peut assister aux célébrations et commémorations qui se déroulent sur le campus aux occasions suivantes :*

*Jour de deuil national*

*Jour du Souvenir*

*Journée internationale de la femme*

*Journée nationale des Autochtones*

*Massacre de Montréal*

*Femmes autochtones disparues et assassinées*

*Journée internationale des travailleuses et des travailleurs*

Avec l'approbation du, de la ou des superviseurs de l'emploi, l'employée ou l'employé peut prendre des dispositions pour échanger ses fonctions ou pour les remplacer avec ou par une personne qualifiée afin d'assister à la ou aux commémorations sur le campus. Dans la plupart des cas, la date des célébrations ou des commémorations est connue du personnel bien à l'avance; par conséquent, l'employée ou l'employé doit aviser sa superviseuse ou son superviseur le plus tôt possible de son intention d'assister à la célébration. Dans le cas où aucune célébration ou commémoration n'a lieu sur le campus, l'employée ou l'employé peut observer une minute de silence les jours énumérés ci-dessus. Ces demandes ne doivent pas être refusées sans motif raisonnable.

## 11 | JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Plusieurs fêtes importantes pour les Autochtones sont observées à travers le pays. Certaines conventions collectives reconnaissent également le droit du conseil de bande de déclarer un jour férié payé. Ces jours fériés portent des noms légèrement différents, mais les dates sont similaires : Journée nationale des Autochtones (21 juin), Jour de Louis Riel (21 février), Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre).

- **Extrait de la convention collective entre la Division scolaire n° 112 Île-à-la-Crosse et la section locale 4607 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2022 :**

### 9.1 b) Congés payés

*Les congés payés sont payés conformément à la Loi sur l'emploi de la Saskatchewan. Les jours suivants et tout jour supplémentaire identifié par la division sont observés comme jours fériés payés :*

*Jour de l'An*

*Action de grâce*

*Jour de la famille*

*Jour du Souvenir*

*Vendredi saint*

*Jour de Louis Riel (seulement s'il tombe un jour ouvrable)*

*Fête de la Reine*

*Jour de Noël*

*Fête du Travail*

Le gouvernement du Canada a établi un nouveau jour férié payé pour les lieux de travail sous réglementation fédérale appelé la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation. Cette journée est célébrée le 30 septembre. La plupart des sections locales du SCFP sont régies par des lois provinciales; par conséquent, ce jour férié fédéral ne s'applique pas à elles. Dans ce cas, les sections locales du SCFP devraient négocier ce jour comme jour férié pour reconnaître les méfaits de la colonisation et du système des pensionnats au Canada. Pour d'autres exemples d'articles sur ce jour férié, consultez le guide [Clause à négocier pour la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation](#).

- **Extrait de la convention collective entre Indigenous Women's Healing Centre Inc. et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2348, du 1<sup>er</sup> juin 2019 au 31 mai 2021 :**

18.01 L'employeur et le syndicat reconnaissent les jours fériés payés suivants :

<i>Jour de l'An</i>	<i>Jour de Louis Riel</i>
<i>Vendredi Saint</i>	<i>Lundi de Pâques</i>
<i>Fête de la Reine</i>	<i>Journée des Autochtones (21 juin)</i>
<i>Fête du Canada</i>	<i>Journée Terry Fox</i>
<i>Fête du Travail</i>	<i>Journée de la vérité et de la réconciliation (30 septembre)</i>
<i>Action de grâce</i>	<i>Jour du Souvenir</i>
<i>Jour de Noël</i>	<i>Lendemain de Noël</i>

et tout autre jour proclamé jour férié par les gouvernements fédéral ou provincial.

Dans certains cas, la convention collective contient déjà une disposition qui reconnaît les jours fériés décrétés ultérieurement par les gouvernements fédéral et provincial.

- **Extrait de la convention collective entre l'Association des employeurs des services sociaux communautaires (CSSEA) et l'Association syndicale de négociation dans les services sociaux communautaires (CSSBA), du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2022 :**

17.1 Congés payés

L'employeur accorde les jours fériés payés suivants aux employés :

<i>Jour de l'An</i>	<i>Fête de la Colombie-Britannique</i>
<i>Fête de la famille</i>	<i>Fête du Travail</i>
<i>Vendredi Saint</i>	<i>Action de grâce</i>
<i>Lundi de Pâques</i>	<i>Jour du Souvenir</i>
<i>Fête de la Reine</i>	<i>Fête de Noël</i>
<i>Fête du Canada</i>	<i>Lendemain de Noël</i>

Tout autre jour proclamé jour férié par les gouvernements fédéral ou provincial sera aussi un congé payé.

L'employée ou l'employé a droit à la Journée nationale des peuples autochtones au lieu du lundi de Pâques ou du lendemain de Noël si leur lieu de travail est ouvert.

Certaines conventions collectives ont un article qui reconnaît le pouvoir d'un conseil de bande à déclarer des jours fériés sur son territoire.

- **Extrait de la convention collective entre le Conseil mohawk d'Akwesasne et la section locale 5458 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2021 au 31 mars 2024 :**

24.01 Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés payés en vertu de la présente convention collective. Le droit et le paiement doivent être conformes aux modalités et conditions du Code canadien du travail, tel que modifié :

Jour de l'An	Vendredi Saint	Fête de la Reine
Fête du Canada	Fête du Travail	Jour du Souvenir
Action de grâce du Canada	Fête de Noël	Fête nationale des Autochtones
Lendemain de Noël		

24.02 L'employée ou l'employé qui travaille les jours fériés énumérés ci-dessus est rémunéré deux fois et demie (2,5) la rémunération normale aux heures normales, à compter de minuit dans la période de vingt-quatre (24) heures du jour férié.

24.03 L'employée ou l'employé à temps plein, dont le jour de repos tombe un jour férié, est rémunéré au taux normal des heures normales pour le nombre total d'heures de son quart de travail normal.

24.04 (a) Les jours fériés coïncidant avec un samedi sont observés le vendredi précédent. Ceux qui coïncident avec un dimanche sont observés le lundi suivant.

b) Lorsque le jour de repos de l'employeur tombe le lundi ou le vendredi à observer comme jour férié, l'employée ou l'employé est rémunéré au taux normal.

24.05 a) Les jours suivants sont reconnus comme jours fériés aux termes de la présente convention collective :

Journée Jake Fire    Fête civique    Fête de la famille    Lundi de Pâques

(b) L'employée ou l'employé dont le jour de repos tombe un jour férié désigné par le conseil de bande est rémunéré au taux normal des heures normales, pour le nombre total d'heures travaillées dans son quart de travail normal.

(c) L'employée ou l'employé qui travaille un jour férié désigné par le conseil de bande est rémunéré une fois et demie (1 1/2) son taux de rémunération horaire normal pour toutes les heures effectuées ledit jour férié.



D'autres conventions collectives comprennent un article qui permet à n'importe quel membre du personnel de célébrer la Journée nationale des peuples autochtones dans le cadre de son dévouement à la réconciliation et en guise de reconnaissance des territoires autochtones. C'est important parce que la Journée nationale des peuples autochtones n'est pas un jour férié reconnu par les gouvernements fédéral et provinciaux; il revient donc aux syndicats de l'inclure dans la convention collective.

- **Extrait de la convention collective entre Centraide du Lower Mainland et la section locale 1760 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> mai 2018 au 30 avril 2020 :**

#### *21.05 Jours fériés culturels*

*En reconnaissance de l'engagement de l'organisation envers le multiculturalisme et de la diversité culturelle du personnel, l'employeur convient de ce qui suit :*

*a) Le membre du personnel qui souhaite célébrer des fêtes culturelles différentes de celles déjà décrites dans cette convention collective peut demander à travailler la période pendant Noël et le Nouvel An en totalité ou en partie.*

*En reconnaissance de l'engagement de l'employeur envers sa Déclaration de réconciliation et en reconnaissance des terres traditionnelles des peuples autochtones sur lesquelles l'employeur exerce ses activités, la présente clause s'applique à tout membre du personnel qui souhaite célébrer la Journée nationale des peuples autochtones.*

*b) Les membres du personnel qui font cette demande doivent occuper leur poste régulier pendant cette période et ne seront pas considérés comme faisant partie de l'effectif réduit comme indiqué au paragraphe 21.01.*

*c) La rémunération pour le travail pendant cette période doit être au jour le jour.*

*d) Les demandes de travail pendant cette période doivent être faites par écrit au chef de département, en précisant combien de jours seront travaillés et quelles journées culturelles seront prises en lieu et place au plus tard le 31 mars de chaque année.*

*e) Les demandes ne doivent pas être refusées sans motif valable.*

## **12 | HEURES DE TRAVAIL ET PAIEMENT DES SALAIRES**

Plusieurs personnes doivent parcourir de grandes distances pour travailler, soit parce qu'elles habitent en région éloignée, soit parce que leur lieu de travail se situe en région éloignée. Ces personnes ne devraient pas être pénalisées lorsque des conditions de déplacement dangereuses les empêchent de se rendre au travail. De plus, une indemnité de déplacement peut être offerte pour les allers-retours à un lieu de travail en région éloignée. Ces dispositions rendent le travail plus accessible aux travailleuses et travailleurs autochtones.

- **Extrait de la convention collective entre le Conseil scolaire du district scolaire n° 50 (Haïda Gwaii) et la section locale 2020 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 30 juin 2022 :**

#### 15.12 Conditions routières dangereuses/Fermetures de route – sur l'île

L'employée ou l'employé dont l'arrivée au travail est retardée en raison de conditions routières dangereuses (y compris la fermeture d'une route) ou à qui l'on a conseillé de ne pas se présenter ou qui est renvoyé chez lui, ne subira pas de perte de revenus pour ce ou ces jours. Dans le cas où un membre du personnel est incapable de se présenter à son école qui est ouverte, ce membre du personnel s'efforce de se présenter à l'école la plus proche. L'employée ou l'employé voyageant à bord du traversier entre Skidegate Landing et Alliford Bay est visé par le présent article. L'employée ou l'employé qui se présente à un autre lieu de travail pour ces raisons se voit attribuer des fonctions relevant de sa classe d'emploi normale.

#### 15.13 Conditions routières dangereuses/Fermetures de route – hors de l'île

L'employée ou l'employé qui est hors de l'île pour du perfectionnement professionnel ou un congé médical approuvé et dont le retour au travail est retardé en raison de conditions routières dangereuses (y compris la fermeture de routes et les retards et annulations de vols et de traversiers) ne subit pas de perte de revenus pendant un maximum de cinq (5) jours incluant le congé médical approuvé. La rémunération des jours supplémentaires de retard est déduite des congés de maladie accumulés par l'employée ou l'employé absent pour des raisons médicales.

#### 22.12 Indemnité de déplacement hors de l'île

L'employeur verse une indemnité de déplacement hors de l'île équivalente à quatre cents dollars (400 \$) par mois à chaque employée ou employé régulier pendant les mois où cette personne touche un salaire. Ce montant est déduit du salaire brut et crédité à l'employée ou l'employé à titre d'indemnité de déplacement.

#### 22.13 Prestation de déplacement hors de l'île

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002, l'employeur verse une prestation de déplacement hors de l'île de vingt-cinq dollars (25 \$) par mois, calculée au prorata pour les employées et les employés à temps partiel.

[L'établissement des coûts convenu ne doit pas dépasser zéro virgule soixante-dix-huit pour cent (0,78 %) des salaires calculés sur les salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2002.]

## 13 | RÉGIME DE RETRAITE AUTOCHTONE

Certaines sections locales du SFCP au Québec cotisent à un régime de retraite à prestations déterminées, le [Régime des Bénéfices Autochtone \(RBA\)](#), composé de 86 employeurs, dont des conseils de bande, des conseils tribaux et d'autres organismes communautaires. Le régime compte plus de 5000 membres et englobe environ 500 millions de dollars sous gestion, constituant le régime de retraite à prestations déterminées le plus important des Premières Nations au Canada. Les dispositions de participation à ce régime sont inscrites dans la convention collective.



- **Extrait de la convention collective entre le Conseil de la Nation Anishnabe du Lac Simon et la section locale 5153 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 décembre 2016 :**

#### ARTICLE 25 RÉGIME DE RETRAITE

*Le Conseil maintient en vigueur pendant toute la durée de la présente convention collective toutes les dispositions actuellement applicables concernant le régime de retraite (Régime des bénéfiques autochtones (R.B.A.)). Le régime ne peut être modifié sans accord entre les parties.*

*Les personnes salariées doivent adhérer au régime de retraite. L'employeur a l'obligation d'informer les personnes salariées des informations relatives aux assurances collectives dès que celle-ci devient admissible au régime.*

- **Extrait de la convention collective entre le Conseil de la Nation huronne-wendat et la section locale 4613 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2025 :**

#### ARTICLE 26 RÉGIME DE RETRAITE

*26.01 Tout employé admissible en vertu des règles du Régime des Bénéfiques Autochtones (R.B.A.), bénéficie du régime selon les règles applicables.*

*L'adhésion est obligatoire pour tous les employés réguliers admissibles, ayant complété leur période d'essai conformément à l'article 4.01 q).*

*Le régime ne peut être modifié sans accord avec les parties, et les coûts du régime sont ajustés conformément aux ententes convenues.*

*26.02 Les contributions de l'employeur et de l'employé sont prévues au règlement du R.B.A.*

*26.03 Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie des règlements du R.B.A. ainsi que toute modification ou tout document pertinent.*

## **14 | PARTICIPATION D'AÎNÉES ET AÎNÉS AU PROCESSUS DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET AUX AUTRES RÉUNIONS AVEC L'EMPLOYEUR**

Le processus de règlement des griefs et les réunions avec l'employeur peuvent être difficiles pour nos membres. Dans ce contexte, les membres autochtones peuvent être confrontés à des problèmes de communication et à des conflits de nature culturelle. Il est important que les membres autochtones aient accès à des procédures qui reflètent leurs valeurs. En plus d'une ou d'un représentant syndical, les membres autochtones peuvent souhaiter qu'une aînée ou un aîné autochtone participe à la procédure de règlement des griefs ou assiste aux rencontres les concernant. En effet, les aînées et aînés autochtones sont des détenteurs de connaissances très respectés et souvent sollicités pour leurs conseils dans des affaires importantes.

De plus, de nombreuses communautés autochtones ont des mécanismes de résolution des conflits qui sont fondés sur leur propre vision du monde, et il est important d'en tenir compte dans les procédures de règlement des griefs et les rencontres avec l'employeur. Ces clauses devraient être élaborées avec l'aide de la personne conseillère autochtones pour s'assurer qu'elles sont exactes et appropriées. Pour savoir comment travailler avec les aînées et aînés autochtones, veuillez consulter [Joindre le geste à la parole : un guide pratique sur la réconciliation à l'intention des sections locales du SCFP.](#)

Soulignons aussi que les travailleuses et travailleurs autochtones sont victimes de racisme en milieu de travail et qu'il s'agit d'un grave problème qui relève de la santé et de la sécurité au travail. Le racisme devrait être considéré comme un facteur tout au long du processus de plainte et de l'audience des griefs, tout comme le racisme contre les personnes noires et les Autochtones est pris en compte dans le système judiciaire. Une optique de lutte contre le racisme devrait toujours éclairer ces processus. Ils devraient aussi tenir compte des traumatismes subis par les personnes autochtones.

- **Extrait de la convention collective entre Eatonia Oasis Living et la section locale 4174 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 1<sup>er</sup> avril 2020 au 31 mars 2021 :**

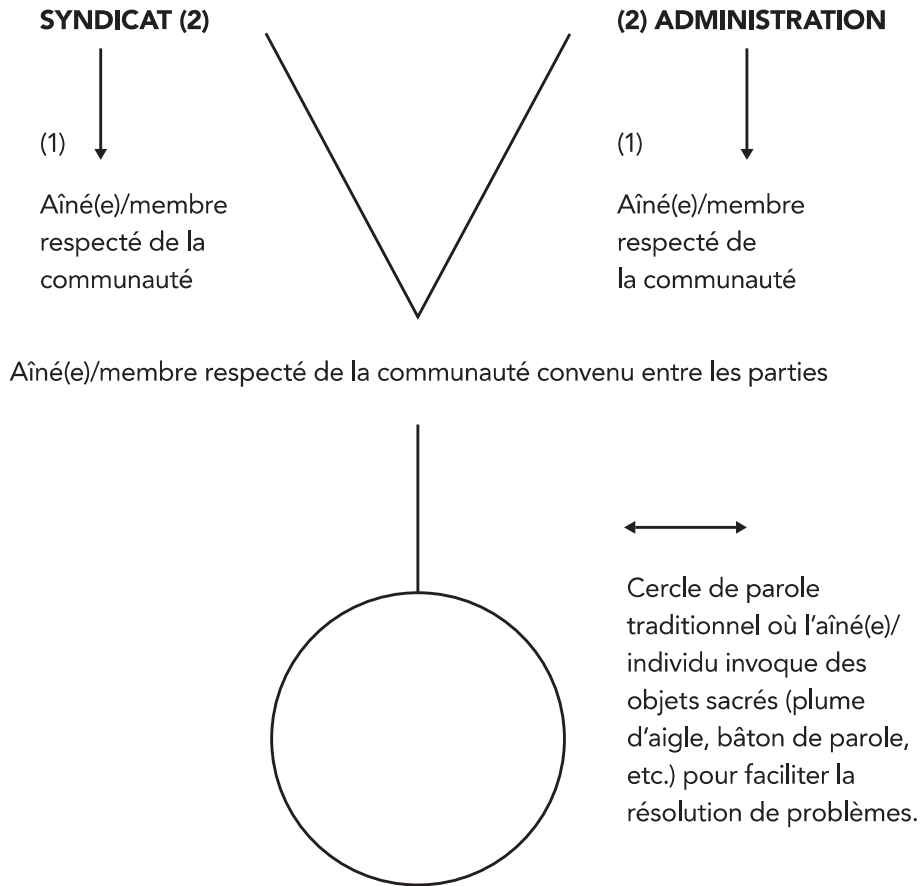
*Aînées et aînés*

*L'employée ou l'employé peut réclamer la présence d'une aînée ou d'un aîné lors du traitement de questions touchant les employées et employés autochtones.*

- **Extrait de la convention collective entre Anduhyau Inc. et la section locale 4232 du Syndicat canadien de la fonction publique, du 16 septembre 2016 au 31 août 2020 :**

### *7.03 Règlement traditionnel des différends*

*Sur une base purement volontaire, la plaignante ou le plaignant peut choisir de déposer un grief, après l'étape de la plainte prévue à l'article 7.02, en utilisant le modèle de règlement traditionnel des différends joint à l'annexe « B » de la convention collective. Il est entendu que si le grief n'est pas réglé par le processus traditionnel de règlement des différends, il peut être traité par le reste de la procédure normale de règlement des griefs, auquel cas les délais qui y sont prévus ne s'appliquent qu'à partir de la fin du processus de règlement traditionnel des différends. Il est en outre entendu que tous les règlements de griefs obtenus par le biais du processus traditionnel de règlement des différends seront sous toutes réserves et sans établir de précédent, et qu'ils ne pourront être invoqués dans aucune procédure comme preuve de l'interprétation appropriée de la convention collective. La demande d'utilisation du modèle de règlement traditionnel des différends doit être présentée à la direction générale (ou à la personne qui la représente) dans les dix (10) jours ouvrables. Le processus de règlement traditionnel des différends est accessible à tous les membres de la section locale 4232.*





***SCFP***