

REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES

PRÉSENTÉES PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



à

OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES
INTERVIEWEUSES ET INTERVIEWEURS DE TERRAIN

Le 15 avril 2008 à Ottawa

Introduction

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada en vue de la présente ronde de négociations pour le groupe des intervieweuses et intervieweurs des bureaux régionaux – Opérations des enquêtes statistiques. Ces revendications sont présentées sans préjudice des modifications ou ajouts futurs proposés, et sous réserve d'erreurs ou omissions.

L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve le droit de présenter, de modifier et de retirer ses revendications ou de présenter des contre-propositions aux offres de l'Agence.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

Le syndicat demande que lui soit révélé tout changement que l'on prévoit apporter à la structure ou au fonctionnement de l'entreprise et susceptible d'avoir des conséquences sur le déroulement des négociations.

La partie syndicale ne négociera pas à la baisse.

ARTICLE 2- Interprétation et définitions

Modifier comme suit :

Ajouter ces définitions

« *Agentes ou agents de collecte de données et agentes ou agents principaux de collecte de données* ». Remplacer « Intervieweur » et « Intervieweur principal » par « *Agentes ou agents de collecte de données* » et « *Agentes ou agents principaux de collecte de données* » partout dans la convention collective.

« *Famille* » désigne le père, la mère (ou encore, le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui vit avec l'employé ou l'employée), l'enfant propre de l'employé ou de l'employée (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle, le petit-fils, la petite-fille, un grand-parent, le beau-père, la belle-mère, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu, le cousin, la cousine ou tout parent vivant en permanence avec l'employé ou l'employée ou avec qui ce dernier ou cette dernière vit en permanence.

(Supprimer les définitions de famille qui sont utilisées dans les articles sur le congé de deuil, le congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille et le congé pour obligations familiales. Remplacer toute mention de la proche famille dans la convention collective par famille.)

ARTICLE 13 - Consultation mixte

Nouveau

13.04 En reconnaissance du temps consacré à la préparation et à la participation aux réunions de consultation mixte, l'employeur accepte de payer aux représentants syndicaux trois (3) heures de temps de préparation à la réunion, de temps de déplacement réel conformément à la directive du Conseil National Mixte sur les voyages, de temps réel passé à la réunion et un minimum d'une (1) heure de débriefage pour chacune de ces réunions, au taux de rémunération en vigueur de l'employée ou de l'employé.

ARTICLE 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance

Nouveau

14.14 L'Employeur accordera à une personne représentant le syndicat local jusqu'à concurrence de dix (10) heures par mois de congé payé pour s'occuper des affaires du syndicat local et assister à des réunions avec des membres.

ARTICLE 16- Élimination de la discrimination

Modifier comme suit:

16.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé/e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, **son identité sexuelle, son expression sexuelle**, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, **ses activités politiques**, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé/e a été gracié.

Nouveau

16.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 17 – Harcèlement sexuel et abus de pouvoir

Remplacer les paragraphes 17.01 et 17.02 actuels avec ce qui suit :

17.01

L'AFPC et l'Employeur reconnaissent que toute personne a le droit de travailler dans un environnement exempt de harcèlement fondé sur un des motifs de distinction illicites au sens de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, exempt de harcèlement personnel et exempt d'abus de pouvoir. L'Employeur s'engage à ce qu'aucune forme de harcèlement ou d'abus de pouvoir ne soit tolérée dans le milieu de travail.

- a) Le « harcèlement sexuel » désigne tout comportement, propos, geste ou contact d'ordre sexuel qui est de nature à offenser ou à humilier une personne occupant un emploi ou que cette personne peut, pour des motifs raisonnables, interpréter comme subordonnant son emploi ou une possibilité de formation ou d'avancement à des conditions à caractère sexuel.**
- b) Le « harcèlement personnel » désigne toute conduite vexatoire qui se manifeste par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, conduite qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne et qui a pour conséquence de créer un environnement de travail malsain pour cette même personne. Une seule manifestation grave d'une telle conduite, laquelle laisse de lourdes séquelles sur la personne, peut être considéré comme du harcèlement personnel.**
- c) Il y a « abus de pouvoir » lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi d'une employée ou d'un employé, miner son rendement, mettre son moyen de subsistance en danger ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

17.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs est supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.**
- b) Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.**

17.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement-sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

NOUVEAU

17.04 Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 18 – Changements technologiques

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de proposer des amendements à cet article ou de proposer un nouvel article à ce sujet après discussion avec l'Employeur.

ARTICLE 19 – Santé et sécurité

Modifier comme suit

- 19.01 L'employeur convient d'assurer un environnement de travail sain et sécuritaire et d'observer des normes appropriées dans tous ses locaux, conformément aux lois, aux règlements et aux codes en vigueur.**
- 19.02 Un comité mixte de santé et sécurité sera établi dans chaque région et sera composé d'au moins un représentant nommé par chaque section locale.**
- 19.03 Les comités ont pour but d'aider à promouvoir un milieu de travail sain et sécuritaire, à signaler de mauvaises conditions de travail, à éviter les situations susceptibles de poser un risque au personnel et à prévenir les accidents.**
- 19.04 Les comités se réunissent au besoin, mais au moins neuf (9) fois par année.**
- 19.05 L'employeur convient de payer, au taux de rémunération en vigueur de chaque représentante ou représentant des employés, tous les coûts des réunions de comités, y compris un temps raisonnable de consultation et de préparation à la réunion, le temps de déplacement réel conformément à la directive du Conseil National Mixte sur les voyages, le temps réel passé en réunion de même qu'un minimum d'une (1) heure de débriefage pour chacune de ces réunions.**
- 19.06 Chacune des parties nomme une coprésidence à la tête du comité. Chaque coprésidente ou coprésident assure, à tour de rôle, la présidence des réunions du comité.**
- 19.07 Le procès-verbal de chaque réunion est préparé et distribué à tous les membres du comité, au plus tard quatorze (14) jours après la réunion.**
- 19.08 Les employés ont le droit de connaître les dangers inhérents à leur milieu de travail. L'employeur doit, dès qu'il en prend connaissance, informer le syndicat et les employés de toute information pertinente relative à la santé et la sécurité et aux situations à risque.**
- 19.09 L'employée ou l'employé peut refuser d'exécuter des tâches qu'elle ou il estime dangereuses pour sa santé et sa sécurité ou celle d'une autre personne dans le milieu de travail, jusqu'à ce que des mesures correctives aient été prises par l'employeur à la satisfaction de l'employée ou de l'employé; que le comité mixte de santé et sécurité ait fait enquête et informé l'employée ou l'employé de retourner au travail; ou qu'une agente ou un agent de santé et sécurité au travail nommé par le gouvernement ait fait enquête et informé l'employée ou l'employé de retourner au travail.**

- 19.10 L'employée ou l'employé peut refuser d'aller dans un endroit qu'elle ou il estime dangereux. L'employeur convient de n'affecter aucune autre personne à cet endroit jusqu'à ce qu'on ait procédé à une enquête approfondie conformément au paragraphe 19.09 et prouvé que cela ne pose aucun risque.**
- 19.11 À l'issue de l'enquête et dès que la situation est corrigée ou qu'il est prouvé qu'elle ne pose aucun risque, l'employée ou l'employé qui refuse un travail se verra offrir le travail de nouveau avant qu'il ne soit offert à une autre personne. L'employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre une employée ou un employé et ne lui imposera pas de perte de salaire et d'avantages sociaux parce qu'elle ou il a raisonnablement refusé de travailler en vertu des paragraphes 19.09 et 19.10.**

ARTICLE 20 - Sécurité d'emploi

20.01 L'Employeur reconnaît l'importance de retenir les services de ses employés qualifiés. **En cas de diminution du travail, aucune personne nommée pour une période indéterminée ne verra ses heures de travail réduites ou éliminées si les services d'employés occasionnels ou nommés pour une période indéterminée sont retenus dans les limites d'un secteur géographique raisonnable.**

20.02 Lorsqu'il devient nécessaire de réduire ou d'éliminer les heures de travail d'une employée ou d'un employé nommé pour une période indéterminée, **l'Employeur s'efforce d'abord de réduire les effectifs au moyen de l'attrition. Si cela s'avère impossible, l'Employeur tente de réduire ou d'éliminer les heures de travail par ordre inverse d'ancienneté dans les limites d'un secteur géographique raisonnable.**

20.03 **Lorsque les heures de travail d'une employée ou d'un employé nommé pour une période indéterminée sont réduites ou éliminées conformément aux clauses 20.01 et 20.02, l'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour affecter cette personne à d'autres enquêtes « terrain » disponibles pour lesquelles elle est qualifiée, dans les limites d'un secteur géographique raisonnable, de façon à ce qu'elle puisse continuer à travailler de sa résidence.**

20.04 Lorsque l'Employeur conclut que les services d'une employée ou d'un employé nommé pour une période indéterminée ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail, il en informe cette personne par écrit soixante (60) jours au préalable, **conformément aux paragraphes 20.01 et 20.02.**

20.05 Une personne mise en disponibilité conformément au paragraphe ~~20.02~~ **20.04** a droit d'être nommée en priorité, sans concours, à un poste aux OES pour lequel elle est qualifiée, dans une zone géographique raisonnable. Cette priorité est accordée pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité **et les employés sont rappelés par ordre d'ancienneté.**

20.06 La nomination d'une personne mise en disponibilité se fait normalement au même niveau et au même échelon de rémunération que celui qu'elle occupait au moment où elle a été mise en disponibilité mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé, **si un poste de même niveau n'est pas disponible.**

20.07 Lorsqu'une personne nommée pour une période indéterminée accepte une nomination à un niveau inférieur pour lequel le taux de rémunération maximal est inférieur au taux de rémunération de la personne avant cette nomination, celle-ci est nommée au taux de rémunération maximal du niveau inférieur.

20.08 L'employée ou l'employé nommé pour une période indéterminée qui est mis en disponibilité et qui est nommé à un poste pour une durée déterminée conformément au paragraphe ~~20.03~~**20.05** conserve son droit d'être nommé en priorité pour le reste de la période d'un (1) an prévue au paragraphe **20.05.**

20.09 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins à court terme. Toutefois, les employés/es mis en disponibilité conformément au paragraphe ~~20.02~~ **20.04** ont la priorité même pour ces emplois de courte durée **et cette priorité est accordée en fonction de l'ancienneté.**

NOUVEAU

20.10 Les services des employés occasionnels et des employés nommés pour une période déterminée ne seront pas retenus lorsque les employés nommés pour une période indéterminés ont fait savoir à l'Employeur qu'ils sont disponibles pour effectuer le travail.

20.11 Des nominations à des postes occasionnels ou à des postes de période déterminée ne doivent pas avoir pour conséquence de déplacer des employés nommés pour une période indéterminé ou d'en empêcher l'embauche.

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de présenter des propositions ayant trait à l'expression « zone géographique raisonnable » après discussion avec l'Employeur.

ARTICLE 21- Discipline

Modifier comme suit :

21.03 Lorsque l'employé/e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé/e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. ~~Dans la mesure du possible,~~ **L'employé/e et son délégué syndical reçoivent au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion. L'employé/e et son délégué sont payés à leurs taux habituels pour le temps réel passé en réunion et le temps de déplacement conformément à la directive du Conseil National Mixte sur les voyages.**

ARTICLE 23 - Durée du travail

Modifier comme suit et renuméroter en conséquence :

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer d'autres amendements à cet article après discussion avec l'employeur de l'expression « nécessités du service ».

23.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) la semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 00 h le lundi matin et se terminent à 24 h le dimanche.
- b) un jour consiste en une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h.

23.02 ~~La nature du travail est à « temps partiel » et~~ Il incombe à l'Employeur d'attribuer le travail, **pourvu que cela soit conforme aux dispositions de la présente convention.**

23.03 Aucune clause de la présente convention ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.

**

23.04 L'Employeur ~~s'efforce d'attribuer~~ **attribue** à l'employé/e un minimum de ~~de treize (13)~~ **quinze (15)** heures de travail par semaine.

23.05 Le travail est attribué de sorte que, durant une période de trois (3) mois civils, les employés/es peuvent travailler jusqu'à un maximum de quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½) au tarif normal.

Les périodes de trois mois civils sont les suivantes pour tous les employés/es, indépendamment de leur date d'embauche.

- 1^{er} janvier - 31 mars
- 1^{er} avril - 30 juin
- 1^{er} juillet - 30 septembre
- 1^{er} octobre - 31 décembre

23.06 Sauf indication contraire de l'Employeur, les employés/es peuvent organiser leur travail en fonction de la disponibilité des répondants et des nécessités du service tel que déterminé par l'Employeur.

23.07 L'employé/e a droit d'être rémunéré pour chaque période ~~complète~~ de quinze (15) minutes de travail effectué, ou pour **toute fraction de période subséquente.**

23.08 Sous réserve de la clause 23.14, la semaine de travail s'étend du lundi au dimanche inclusivement et la journée de travail se situe ~~normalement~~ entre 8 h et 22 h. Il n'y a pas de minimum ni de maximum quotidien ou hebdomadaire d'heures de travail.

23.09 Les employés/es soumettent des rapports indiquant les heures de déplacement et de travail, de même que les dépenses encourues, conformément à la politique et aux directives de l'Employeur, sur le ou les formulaires(s), par mode électronique lorsque disponible, et au moment prescrits par l'Employeur. Les employés/es sont rémunérés en conséquence, sous réserve de la vérification et de l'approbation de l'Employeur. Ces rapports ne sont pas modifiés sans que l'employé/e en soit informé au préalable.

23.10 L'Employeur convient d'aviser les employés/es le plus tôt possible, de leurs affectations de travail et/ou de toute modification à ces affectations, en utilisant les moyens de communication disponibles y compris par mode électronique lorsque disponible.

**

23.11 Lorsqu'en raison du non-fonctionnement de l'équipement ou du réseau électronique fournis par l'Employeur, celui-ci réattribue du travail attribué préalablement à un employé/e, l'employé/e est rémunéré/e selon le nombre de cas réattribués multiplié par le temps par unité (TPU) déterminé par l'Employeur.

23.12 Nonobstant la clause 23.05, les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent à une semaine lorsque l'employé/e est tenu par l'Employeur de travailler **cinq (5)** ~~six (6)~~ jours consécutifs ~~au tarif normal~~, indépendamment du nombre d'heures travaillées dans cette même semaine. Dans de telles circonstances, **le sixième (6^e) et le septième (7^e)** jour de cette semaine est réputé être un jour de repos pour l'employé/e. Cependant, cette disposition ne s'applique pas à une semaine où le jour de repos coïncide avec un jour férié dans lequel cas, le travail accompli lors du jour férié est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 26.

23.13 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent également à un trimestre, tel qu'établi à la clause 23.05, au cours duquel l'employé/e a travaillé quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½)- au tarif normal. Les jours résiduels dans ce trimestre, sont réputés être des jours de repos, à moins qu'un ou plusieurs de ces jours coïncident avec des jours fériés, dans lequel cas, le travail accompli durant les jours fériés est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 26.

23.14 Consultation

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celle qui sont prévues au paragraphe 23.08, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 23.08, l'Employeur, doit consulter au préalable l'Alliance à ce

sujet, et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en oeuvre a lieu au niveau local.

23.15 Les parties reconnaissent que les heures de travail peuvent varier en fonction de la charge de travail et/ou de la nature des enquêtes. **Si, en raison d'un manque de travail, les heures de travail d'un employé/e devaient être réduites de façon permanente et que l'Employeur applique les dispositions de l'article 20 de la présente convention collective portant sur l'ancienneté,** l'Employeur ~~s'efforce d'affecter~~ **affecte** cet employé/e à d'autres enquêtes « terrain » disponibles pour lesquelles l'employé/e est qualifié, dans une zone géographique raisonnable, ~~déterminée par l'Employeur,~~ de façon à ce que l'employé/e puisse continuer à travailler de sa résidence.

23.16 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur ~~s'efforce d'offrir~~ **offre** du travail additionnel d'enquêtes « terrain » disponible dans une zone géographique raisonnable, ~~déterminée par l'Employeur,~~ aux employés/es qualifiés qui sont facilement disponibles dans cette zone, avant d'embaucher du personnel additionnel. **Ce travail est offert en fonction de l'ancienneté.** Cette clause ne doit pas être interprétée ou appliquée de façon à empêcher l'Employeur d'embaucher du personnel additionnel, à n'importe quel moment, pour répondre aux besoins du service, ni de façon à empêcher l'Employeur d'embaucher du personnel additionnel ~~avant d'offrir~~ **après avoir offert** aux employés/es du travail à temps plein.

23.17 Les employés ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes, outre la pause-repas, après chaque tranche de trois heures (3) de travail.

23.18 Les employés ont droit à une période payée additionnelle de quinze (15) minutes lors de chaque journée de travail pour effectuer du classement et des tâches administratives.

Article 24

Heures supplémentaires

Attribution du travail supplémentaire

24.01 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur évite dans la mesure du possible de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires, et s'efforce de répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés/es qualifiés facilement disponibles.

Rémunération du travail supplémentaire

24.02 Sous réserve de la clause 24.04,

a) L'employé/e qui est tenu d'effectuer du travail pendant un jour de travail normal durant lequel l'employé/e travaille au-delà du maximum de quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½) dans un trimestre établi à l'article 23.05, a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires effectuées dans cette journée.

(b) L'employé/e qui est tenu d'effectuer du travail **qui dépasse dix (10) heures** pendant un jour de travail normal, **sans égard aux dispositions du paragraphe** ~~durant lequel l'employé/e travaille au-delà du maximum de quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½) dans un trimestre établi à l'article 23.05,~~ a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires **qui dépasse dix (10) heures**, effectuées dans cette journée.

**

c) L'employé/e qui est tenu de travailler durant un jour de repos établi conformément à la clause 23.12, a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) pour les sept premières heures et demie (7½) et au tarif double (2) par la suite.

d) L'employé/e qui est tenu de travailler durant un jour de repos établi conformément à la clause 23.13, a droit à une rémunération établie de la manière suivante :

- (i) le premier jour de repos travaillé dans cette période, au tarif et demi (1½) pour les sept premières heures et demie (7½) et au tarif double (2) par la suite;
- (ii) le deuxième jour de repos travaillé ou un jour de repos subséquent travaillé dans cette période, au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées.

24.03 Nonobstant la clause 24.02 b) et c) et sous réserve de la clause

24.04, l'employé/e qui est tenu de travailler pendant un jour de repos, touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

a) une rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures effectuées

ou

b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux de rémunération horaire.

24.04 L'employé/e a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 24.02 et 24.03 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué :

a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales

et

b) quand l'employé/e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

24.05 Les employés/es doivent consigner, de la manière déterminée par l'Employeur, les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.

24.06 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces. L'Employeur s'efforce de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires au plus tard à la huitième (8^e) semaine qui suit la date à laquelle elle est acquise.

24.07 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé/e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.

ARTICLE 25 - Prime de travail ~~en soirée de quart~~ et prime de fin de semaine

Modifier comme suit :

25.01 Les parties reconnaissent les circonstances particulières du travail des employés/es qui travaillent à partir de leur résidence et organisent leur travail en fonction de la disponibilité des répondants et des nécessités du service déterminées par l'Employeur, conformément à l'article 23.06.

25.02 En conséquence, les parties reconnaissent que les employés/es peuvent être tenus par l'Employeur de travailler en soirée et en fin de semaine sur certains projets. Par contre, les parties conviennent qu'une prime applicable seulement aux heures effectuées en soirée et en fin de semaine n'est pas pratique.

**

25.03 Par conséquent, les parties conviennent que les employés/es qui sont tenus par l'Employeur de travailler ~~après~~ **entre 18 h et 8h00** du lundi au vendredi et en fin de semaine sur ces projets, tels qu'identifiés par l'Employeur, recevront une prime de ~~quatre-vingt-dix cents (0,90 \$)~~ **trois dollars (3,00 \$)** l'heure pour toutes les heures effectuées sur ces projets, y compris les heures supplémentaires.

Les employés/es qui travaillent sur des projets qui selon l'Employeur, ne nécessitent pas normalement du travail en soirée et en fin de semaine, en sont avisés et n'ont pas droit à la prime de ~~quatre-vingt-dix cents (0,90 \$)~~ **trois dollars (3,00 \$)** l'heure pour les heures travaillées sur ces projets.

**

25.04 Nonobstant la clause 25.03, l'Employeur reconnaît qu'il peut y avoir des cas où les employés/es qui travaillent sur des projets qui, selon l'Employeur, ne nécessitent pas normalement du travail en soirée et en fin de semaine, doivent travailler ~~après~~ **entre 18 h et 8h00** du lundi au vendredi ou en fin de semaine afin de compléter le travail qui leur est assigné. Dans de telles situations, et avec l'approbation préalable de l'Employeur, les employés/es recevront une prime de **cinq dollars (5.00\$)** ~~deux dollars (2,00 \$)~~ l'heure pour ces heures travaillées après 18h du lundi au vendredi et en fin de semaine.

ARTICLE 26 - Jours fériés payés

Modifier et renuméroter comme suit :

26.01 Les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés/es :

- a) le Jour de l'an,
- b) le Vendredi saint,
- c) **le dimanche de Pâques**
- d) le lundi de Pâques,
- e) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- f) la fête du Canada,
- g) la fête du Travail,
- h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- i) le jour du Souvenir,
- j) le jour de Noël,
- k) l'après-Noël,
- l) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé/e ou dans toute région où de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

Modifier comme suit :

26.02 L'employé/e n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés à la clause 26.01 mais reçoit plutôt une indemnité de **cinq quatre et un quart** pour cent (~~4^{1/4} %~~) (**5 %**) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

26.03 Lorsque l'employé/e est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé à la clause 26.01, il/elle est rémunéré ~~au tarif et demi (1½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½) et au tarif double (2) par la suite pour toutes les heures de travail effectuées.~~

ARTICLE 29- Congés – généralités

Modifier comme suit et renuméroter

29.01 Les parties reconnaissent les circonstances particulières du travail des employés/es qui travaillent à partir de leur résidence et organisent leur travail en fonction de la disponibilité des répondants et des nécessités du service déterminées par l'Employeur, conformément à l'article 23.06.

29.02 Par conséquent, les parties conviennent que:

a) les employés/es toucheront une rémunération au pourcentage pour toutes les heures effectuées au tarif normal en remplacement de crédits de congés annuels, conformément à l'article 30 ;

et

**

b) les employés/es toucheront une rémunération de quatre pour cent (4%) pour toutes les heures effectuées au tarif normal en remplacement de congés payés.

29.03 Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que les employés/es peuvent ne pas être disponibles pour effectuer leur travail dans certaines circonstances pour lesquelles des congés payés peuvent être accordés. Les dispositions régissant les congés payés apparaissent à l'article 14 et aux articles 31 et 32.

29.04 De plus, les parties reconnaissent que les employés/es peuvent parfois ne pas être disponibles pour effectuer leur travail pour différentes raisons et qu'ils/elles ont droit à des congés non payés. Les dispositions régissant les congés non payés apparaissent à l'article 14 et aux articles 33 à 42.

**

~~29.05 Le congé payé ou non payé est accordé seulement les jours où l'employé/e est requis d'accomplir les fonctions de son poste.~~

~~Aux fins de clarification:~~

~~a) le congé payé ou non payé est accordé conformément aux dispositions de la présente convention lorsque l'Employeur doit réattribuer le travail en raison de l'absence de l'employé.~~

~~b) Le congé payé ou non payé n'est pas accordé lorsque le travail n'est pas réattribué, et par conséquent, aucun formulaire de demande de congé n'est requis dans de telles circonstances~~

29.06 Le congé payé ou non payé est accordé basé sur la semaine désignée de travail de

l'employé/e au moment du congé, une journée de congé équivalant à un cinquième (1/5) de la semaine désignée de travail de l'employé/e. Le congé total qui peut être accordé dans une semaine ne peut excéder la semaine désignée de travail de l'employé/e.

29.07 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé/e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période «d'emploi continu» servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de «service» servant à calculer le pourcentage payable en remplacement de crédits de congés annuels;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation de l'échelon de rémunération.

29.08 L'employé/e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois à l'égard de la même période.

29.09 L'employé/e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il/elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

ARTICLE 30 - Congés annuels

Mofidier comme suit :

30.01 L'année de congé annuel s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

30.02 Les employés/es n'acquièrent pas de crédits de congé annuel, mais ils touchent plutôt une rémunération au pourcentage de toutes les heures effectuées au tarif normal, établi en fonction des années de service et calculée selon les modalités suivantes:

- a) six pour cent (6%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, jusqu'au mois où survient son **quatrième (4^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- b) huit pour cent (8%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son **quatrième (4^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- c) ~~neuf virgule cinq pour cent (9,5%)~~ **dix pour cent (10 %)** de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- d) ~~onze virgule cinq pour cent (11,5%)~~ **douze pour cent (12%)** de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son ~~vingt-neuvième (29^e)~~ **quinzième (15^e)** anniversaire de service;
- e) **quatorze pour cent (14 %)** de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son **vingtième (20^e)** anniversaire de service;
- g) **seize pour cent (16 %)** de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son **vingt-cinquième (25^e)** anniversaire de service.

30.03 Aux fins de la clause 30.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul du service sauf lorsque l'employé/e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé/e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied.

30.04 L'employé/e a droit de s'absenter du travail aux fins d'un congé annuel pour une période de temps qui correspond au pourcentage auquel il/elle a droit en remplacement de crédits de congé annuel. Pour plus de précisions:

- a) l'employé/e qui a droit à six pour cent (6%) de toutes les heures effectuées au tarif

normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de trois (3) semaines durant l'année de congé annuel;

- b) l'employé/e qui a droit à huit pour cent (8%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de quatre (4) semaines durant l'année de congé annuel;
- c) l'employé/e qui a droit à **dix pour cent (10%)** ~~neuf virgule cinq pour cent (9,5%)~~ de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de cinq (5) semaines durant l'année de congé annuel;
- d) l'employé/e qui a droit à ~~onze virgule cinq pour cent (11,5%)~~ **douze pourcent (12%)** de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de six (6) semaines durant l'année de congé annuel;
- e) **l'employé/e qui a droit à quatorze pour cent (14 %) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de sept (7) semaines durant l'année de congé annuel;**
- f) **l'employé/e qui a droit à seize pour cent (16 %) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de huit (8) semaines durant l'année de congé annuel.**

**

30.05 L'employé/e a droit de s'absenter du travail aux fins d'un congé annuel pour des périodes d'une ou plusieurs semaines à la fois. Aux fins du présent article, une (1) semaine se compose de toute période de sept (7) jours consécutifs.

30.06 L'employé/e informe l'Employeur par écrit de sa demande de s'absenter du travail aussitôt que possible après le 1^{er} avril.

30.07 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour permettre à l'employé/e de s'absenter du travail au moment qui convient à l'employé/e.

30.08 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé/e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande d'absence du travail. Advenant le refus, la modification ou l'annulation d'une telle absence du travail, l'Employeur doit en donner la raison par écrit, si l'employé/e le demande par écrit ou par voie électronique.

30.09 Si, au cours d'une période quelconque d'absence de travail, l'employé/e se voit accorder:

- a) un congé de deuil,

ou

b) un congé non payé pour cause de maladie dans la proche famille,

ou

c) un congé de maladie non payé sur production d'un certificat médical,

la période d'absence de travail ainsi remplacée est soit ajoutée à la période originale, si l'employé/e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure, dans la mesure où la période d'absence ainsi remplacée correspond à des périodes d'une ou plusieurs semaines complètes.

30.10 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas annuler ni modifier une demande d'absence du travail aux fins d'un congé annuel approuvée par écrit au préalable.

30.11 Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période d'absence du travail approuvée par écrit au préalable, il rembourse à l'employé/e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de la période d'absence en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'Employeur. L'employé/e doit déployer tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies et fournir à l'Employeur la preuve des efforts ainsi déployés

ARTICLE 31- Congé de deuil payé

Modifier comme suit et renuméroter :

~~31.01—Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé/e), l'enfant propre de l'employé/e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé/e, le petit fils ou la petite fille, le grand parent, le beau père, la belle mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence. Voir revendication sur la définition de la famille~~

~~**~~

31.01 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de ~~cinq (5)~~ **dix (10)** jours civils consécutifs **ouvrables qui doit débiter dans les deux (2) jours qui suivent le jour du décès. À la demande de l'employé/e, ces jours peuvent être consécutifs ou utilisés en partie à une date ultérieure pour s'acquitter de responsabilités liées au décès.** Pendant cette période, il/elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos ou des jours durant lesquels l'employé/e n'est pas tenu de travailler. **sa semaine désignée de travail, comme si elle ou il avant travaillé pendant les jours de sa semaine.** En outre, il/elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

~~31.02—L'employé/e a droit à un (1) jours de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un gendre, d'une belle fille, d'un beau frère ou d'une belle sœur.~~

31.02 Si, au cours d'une période de congé de maladie ou de congé annuel, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé/e admissible à un congé de deuil en vertu de **la clause 31.01** ~~des clauses 31.02 et 31.03~~, l'employé/e bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

31.03 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou de façon différente de celui qui est prévu ~~aux clauses 31.02 et 31.03.~~ **à la clause 31.01.**

ARTICLE 33 - Congé de maladie non-payé

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer du libellé sur les congés de maladie à une date ultérieure.

NOUVEL ARTICLE – Congé : Force de réserve du Canada

XX:01 Les parties reconnaissent que les employés se portant volontaires pour servir l'intérêt national à titre de membres de la Force de réserve rendent un service important au Canada.

XX:02 L'employée ou l'employé appelé à travailler pour la Réserve :

- a) se voit accorder un congé pour la durée du service;
- b) est réintégré dans son poste d'attache à la fin du congé.

XX:03 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Indemnité liée au congé

XX:04 Durant le congé, l'Employeur rembourse à l'employée ou à l'employé la différence entre son salaire gagné à titre de réserviste et son salaire régulier, y compris toute augmentation ou rajustement salarial auquel l'employée ou l'employé aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas pris ce congé.

NOUVEL ARTICLE - Fonds de justice sociale

L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les employés et employées de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

NOUVEL ARTICLE : Congé de soignant

XX.01 Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir droit à un congé pour fournir des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade et qui risque fort de mourir.

XX.02 Aux fins du présent article, la famille se définit comme le père, la mère (ou, subsidiairement le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui vit avec l'employée ou l'employé), les parents du conjoint ou de la conjointe, l'enfant propre de l'employée ou de l'employé (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle, le petit-fils, la petite-fille les grand-parents, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la belle-fille, la belle-sœur, le beau-frère, ou encore, tout membre de la famille avec lequel vit l'employée ou l'employé ou qui demeure en permanence avec elle ou lui, et toute autre personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1 (1) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

XX.03 Sous réserve du paragraphe XX.02, une personne se voit accorder un congé de soignant non payé, selon les conditions suivantes :

- a) elle informe l'Employeur par écrit de la date du début du congé, sauf s'il est impossible de le faire en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;**
- b) elle fournit un certificat médical comme preuve de quoi le membre de la famille gravement malade a besoin de soins ou de soutien et risque de mourir dans les vingt-six (26) semaines. Un certificat d'un professionnel de la santé autre qu'un médecin, tel qu'une infirmière praticienne, est accepté quand le membre de la famille gravement malade habite une région où les soins d'un médecin sont limités ou inaccessibles, et qu'un médecin a autorisé un autre professionnel de la santé à traiter le membre de la famille gravement malade.**

XX.04 Le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale d'une (1) semaine.

XX.05 Si, pendant un congé de maladie, un congé annuel ou un congé compensateur, la personne est informée de circonstances la rendant admissible à un congé de soignant non payé conformément aux paragraphes XX.02 et XX.03, elle se voit accorder un congé de soignant non payé. Le cas échéant, on lui restituera les crédits de congé payé pris parallèlement au congé de soignant non payé qui lui aura été accordé.

XX.06 Indemnité de compassion

- a) L'employée ou l'employé qui est en congé de soignant non payé reçoit une indemnité de compassion conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
- (i) a accompli six (6) mois de service continu avant le début du congé non payé;
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandée et touché des prestations de compassion conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de soignant non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler pendant une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité de compassion;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule ci-après si elle ou il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle ou il retourne au travail mais ne travaille pas pendant toute la période stipulée à la division (B) :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après le retour au travail)
[période totale à travailler précisée en (B)]

(D) Le remboursement prévu à la division (C) ne s'applique pas dans les situations suivantes :

- (i) décès;
- (ii) mise en disponibilité;
- (iii) fin prématurée de la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction;
- (iv) fin d'une période d'emploi déterminée, si l'employée ou l'employé est réengagé par l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B);
- (v) invalidité de l'employée ou l'employé au sens de *la Loi sur la pension de la fonction publique*; ou
- (vi) l'employée ou l'employé accepte un poste au sein d'un organisme énuméré aux annexes I à V de *la Loi sur la gestion des finances publiques*, lequel satisfait aux obligations précisées à la division (B).

b) Pour les besoins des divisions a)(ii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée à la division a)(ii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(ii)(C).

c) Les indemnités de compassion versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (i) dans le cas de la personne assujettie à un délai de carence de deux (2) semaines avant de toucher des prestations de compassion de l'assurance-emploi, elle a droit à quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine de la période de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée ou l'employé touche des prestations de compassion, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de compassion de l'assurance-emploi auxquelles elle ou il a droit et quatre-vingt-treize pourcent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut

entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles la personne aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

- d) À la demande de l'employée ou de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa XX.06c)(i) sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Des corrections seront faites lorsque la personne fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de compassion de l'assurance-emploi.**
- e) Les indemnités de compassion auxquelles l'employée ou l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c); la personne n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle est appelée à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.**
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :**
 - (i) dans le cas de la personne employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de soignant non payé;**
 - (ii) dans le cas de la personne employée qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de soignant ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée ou l'employé par les gains au tarif normal qu'elle ou il aurait reçus si elle ou il avait travaillé à plein temps pendant cette période.**
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée ou l'employé a droit pour le niveau de son poste d'attache.**
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée ou l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de soignant non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.**
- i) Si l'employée ou l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle ou il touche des prestations de compassion, ces prestations seront rajustées en conséquence.**
- j) Les indemnités de compassion versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée.**

XX.07 Dispositions transitoires

Si, à la date de la signature de la convention, l'employée ou l'employé est en congé de soignant non payé ou a demandé un tel congé, mais n'a pas encore pris son congé, il ou elle, à sa demande, bénéficie des dispositions prévues au présent article. Toute demande doit être reçue avant la date de la fin du congé demandé à l'origine.

NOUVEAU

« Nécessité du service » et « tenu de travailler »

Le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications sur la définition et l'utilisation des expressions « nécessités du service » et « tenu de travailler » suivant une discussion avec l'Employeur.

NOUVEAU

Questions touchant le régime de retraite

Le Syndicat se réserve le droit de formuler des revendications après avoir discuté avec l'Employeur.

NOUVEAU

T-2200

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de soumettre du libellé sur les T-2200 après en avoir discuté avec l'Employeur.

ANNEXE « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE ET **NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

Les revendications pécuniaires que présentera le syndicat seront composées de nombreux éléments interreliés. Ces éléments comprennent, sans s'y limiter :

- obtenir des augmentations économiques réelles qui reflètent le dynamisme de l'économie du Canada;
- assurer à tous les membres une protection contre l'inflation;
- veiller au rattrapage par rapport aux emplois et aux employeurs comparables;
- restructurer les grilles salariales;
- modifier les augmentations d'échelon;
- obtenir la rétroactivité à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention.
- obtenir des taux de rémunération nationaux dans le cas des classifications assorties de taux régionaux.
- Augmenter toutes les primes et indemnités
- Nouvelles indemnités.

RENOUVELER ET MODIFIER LES NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

ANNEXE « B »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ACCIDENT DE TRAVAIL

Le syndicat se RÉSERVE le droit de formuler des revendications sur cette question suivant une discussion avec l'employeur.

ANNEXE « C »

PROTOCOLE D'ENTENTE

INDEMNITÉ LINGUISTIQUE

**RENOUVELER CONFORMÉMENT AUX MODIFICATIONS APPORTÉES À
L'ANNEXE A**

ANNEXE « D »

PROTOCOLE D'ENTENTE

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

RENOUVELER

ANNEXE « E »

PROTOCOLE D'ENTENTE

ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

Le syndicat se RÉSERVE le droit de formuler des revendications sur cette question suivant une discussion avec l'employeur.

****ANNEXE « F »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE

SUPPRIMER (Incorporer les dispositions dans la convention collective selon la nouvelle revendication)

**** ANNEXE « G »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

SUPPRIMER (Incorporer les dispositions dans la convention collective)

**** ANNEXE « H »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL ET LES INDEMNITÉS

SUPPRIMER (Incorporer les dispositions dans la convention collective)

NOUVEAU

**PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROGRAMME
D'APPRENTISSAGE MIXTE**

Opérations des enquêtes statistiques convient d'accorder une somme de cent mille dollars (100 000 \$) par année pendant la durée de la convention collective d'Opérations des enquêtes statistiques pour financer un programme d'apprentissage mixte (PAM). En plus, l'Employeur convient d'accorder dix mille dollars (10 000 \$) par mois au Programme d'apprentissage mixte AFPC-OES à partir de la date de l'expiration de la présente convention collective jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le Programme d'apprentissage mixte AFPC-OES offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion à l'égard desquelles l'Employeur n'est pas le seul responsable d'assurer la formation.

Les parties conviennent que le Programme d'apprentissage mixte AFPC-EOS sera administré par un comité de gouvernance mixte composé d'un nombre égal de représentants de l'AFPC et d'OES.

QUESTIONS ADMINISTRATIVES
CHANGEMENTS APPORTÉS PAR LA LMFP

Incorporer les changements découlant de la nouvelle loi, particulièrement en ce qui a trait aux griefs.