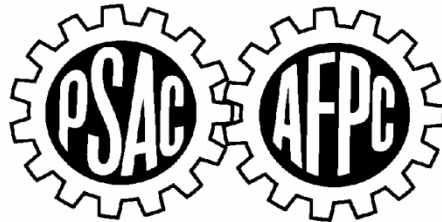


REVENDICATIONS CONTRACTUELLES

PRÉSENTÉES PAR

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA



à

OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES
INTERVIEWEUSES ET INTERVIEWEURS DES BUREAUX RÉGIONAUX

Le 18 mars 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.

ARTICLE 1 - Objet de la convention

Modifier comme suit :

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des Opérations des enquêtes statistiques et de favoriser le bien-être de ses employés/es ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. **Les parties reconnaissent l'importance pour les employé/es de maintenir un équilibre entre leur vie privée, les responsabilités de leur emploi et leurs aspirations en matière de formation.** Par conséquent, **les parties** sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces là où les membres de l'unité de négociation sont employés.

ARTICLE 2- Interprétation et définitions

Modifier comme suit :

« 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.)

Nouveau

“Nécessité du service”

Le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications sur la définition et l'utilisation de l'expression “nécessité du service”.

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

Nouveau

14.15 L'Employer 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.

ARTICLE 17 – Harcèlement sexuel et abus de pouvoir

Remplacer les paragraphes 17.01 et 17.02 actuels avec ce 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.

ARTICLE 20 - Sécurité d'emploi

Ajouter 20.02 et 20.03 et renuméroter comme suit :

20.01 L'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

20.02 Si par manque de travail, il faut réduire temporairement les effectifs et qu'il est impossible de le faire par attrition, l'employeur doit donner à ses employés autant de préavis que possible, mais au minimum sept (7) jours civils auparavant. Un tel préavis est donné dans l'ordre inverse d'ancienneté.

20.03 Aucun employé nommé pour une période indéterminée ne verra ses quarts de travail annulés ou ne sera mis en disponibilité alors qu'un employé nommé pour une période déterminée est censé travailler.

20.04 Une personne mise en disponibilité conformément au paragraphe 20.02 a droit d'être nommé en priorité, sans concours, à un poste aux OES pour lequel l'Employeur la juge qualifiée. Cette priorité est accordée pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité. **De tels avis sont donnés aux employés par ordre inverse d'ancienneté.**

20.05 Tous les coûts de réinstallation suite à une nomination en vertu de cet article seront encourus par l'employé/e.

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.

20.07 Lorsqu'un employé/e nommé 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 l'employé/e avant cette nomination, l'employé/e est nommé au taux de rémunération maximal du niveau inférieur.

20.08 L'employé/e 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 conserve son droit d'être nommé en priorité pour le reste de la période d'un (1) an prévue au paragraphe 20.03.

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 ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

ARTICLE 21- Discipline

Nouveau

21.06 À la demande d'une personne employée, l'Employeur met sans tarder son dossier personnel à sa disposition aux fins de consultation. Si la personne employée le souhaite, elle peut se faire accompagner d'une personne représentant l'AFPC.

ARTICLE 23 - Durée du travail

Modifier comme suit :

23.04 Sous réserve de la clause 23.17, la semaine de travail normale est d'un maximum de trente-sept heures et demie (37½) réparties du lundi au dimanche inclusivement, et la journée de travail normale est d'un maximum de sept heures et demie (7½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre ~~6 h~~ **sept heures (7 h) et vingt-trois heures (23 h)** ~~minuit~~.

Modifier comme suit :

23.09 L'Employeur s'efforce d'informer les employés/es par écrit, au moins sept jours à l'avance, de leurs heures de travail prévues à l'horaire.

Si l'horaire change, l'Employeur accepte **de donner au moins vingt-quatre heures d'avis à l'employé/e. Il incombe à l'Employeur de communiquer avec l'employé/e.** ~~de prévenir l'employé/e le plus tôt possible, d'un changement à l'horaire et lorsque possible, il en avise l'employé/e par écrit.~~ **Il est de la responsabilité de l'employeur de s'assurer que l'employé est informé, et ce par écrit, qu'il y a eu changement aux heures de travail prévues.**

Modifier comme suit :

23.20 Nonobstant la clause 23.18, lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur ~~s'efforcera~~ offrira le travail additionnel disponible à un lieu de travail aux employés/es qualifiés qui sont facilement disponibles à ce lieu de travail, indépendamment de la nature de l'enquête, avant d'embaucher du personnel additionnel. **Le travail additionnel sera offert suivant l'ordre 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 aux employés/es du travail à temps plein.~~

ARTICLE 24- Temps supplémentaire

Modifier comme suit-

24.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) « semaine maximale de travail » signifie trente-sept heures et demie (37 ½) réparties du lundi au dimanche inclusivement, **ou 5 quarts de travail consécutifs** ;
- b) « journée maximale du travail » signifie sept heures et demie (7 ½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, situées entre ~~6h et minuit~~ **7h et 23h**.

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

Prime de travail en soirée

**

25.01 L'employé/e dont les heures de travail sont prévues de façon à se prolonger au-delà de 17 h reçoit une prime de ~~deux~~ **cinq** dollars (~~2,00 \$~~ **5,00 \$**) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées après ~~17 h~~ **entre 17h et 8h** du lundi au vendredi.

Prime de fin de semaine

25.02 L'employé/e dont les heures de travail sont prévues la fin de semaine, reçoit une prime de ~~deux~~ **cinq** dollars (~~2,00 \$~~ **5,00 \$**) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

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 ($4\frac{1}{4}\%$) — cinq (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 ($1\frac{1}{2}$) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie ($7\frac{1}{2}$)~~ et au tarif double (2) ~~par la suite pour toutes les heures de travail effectuées.~~

Article 29- Leave- General

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de présenter une proposition sur le maintien et l'accumulation de la rémunération, des avantages et des crédits de service continu jusqu'au retour du congé et sous réserve de discussion avec l'employeur en ce qui a trait à l'application du paragraphe 29.09.

ARTICLE 30 - Congés annuels

Mofidier comme suit :

30.02 L'employé/e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois, basé sur sa semaine de travail moyenne calculée selon la moyenne des heures effectuées par l'employé/e durant le mois, au taux des heures normales, selon les modalités suivantes :

- a) zéro virgule ~~deux-cent-cinquante (0,250)~~ **trois cent trente-trois (0,333)** multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **quatrième (4^e)** anniversaire de service;
- b) zéro virgule ~~trois-cent-trente-trois (0,333)~~ **trois cent quatre-vingt-trois (0,383)** multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **quatrième (4^e)** anniversaire de service;
- c) zéro virgule ~~trois-cent-soixante-sept (0,367)~~ **virgule quatre cent dix-sept (0,417)** multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son ~~seizième (16^e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- d) zéro virgule ~~trois-cent-quatre-vingt-trois (0,383)~~ **quatre cent cinquante (0,450)** multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son ~~dix-septième (17^e)~~ **quinzième (15^e)** anniversaire de service;
- (e) zéro virgule ~~quatre-cent-dix-sept (0,417)~~ **quatre cent soixante quinze (0,475)** multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **vingtième (20^e)** anniversaire de service;
- (f) zéro virgule ~~quatre-cent-cinquante (0,450)~~ **cinq cent (0,500)** multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son ~~vingt-septième (27^e)~~ **vingt-cinquième (25^e)** anniversaire de service;
- (g) zéro virgule cinq cent ~~cinquante (0,500)~~ **(0,550)** multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son vingthuitième (28^e) anniversaire de service.

ARTICLE 31 - Congé de maladie payé

Modifier comme suit :

31.04 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé/e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il/elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de la clause 31.03 a). **L'Employeur peut exiger un certificat médical pour une absence de plus de cinq jours pour cause de maladie ou de blessure. L'Employeur rembourse à l'employé/e le coût d'un tel certificat.**

ARTICLE 42- Congé de deuil payé

Modifier comme suit et renuméroter :

~~42.01—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~~

~~**~~

42.02 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, les journées peuvent être consécutives ou encore, une partie des journées peuvent être reportées pour prendre les dispositions funéraires.** 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. En outre, il/elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

~~42.03—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.~~

42.03 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 des clauses 42.02 et 42.03, 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.

42.04 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 42.02 et 42.03.

ARTICLE 46 - Congé payé pour d'autres motifs

46.01 **À la demande de l'employé/e, L'Employeur ~~peut, à sa discrétion,~~ accorder lui accorde :**

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé/e l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

**

46.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé/e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé/e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé/e.

Les demandes de congé personnel soumises avec un préavis de moins de cinq (5) jours ouvrables peuvent être autorisées à la discrétion de l'Employeur.

**

46.03 Congé de bénévolat

Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé/e se voit accorder, au cours de chaque année financière, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé/e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé/e.

Les demandes de congé de bénévolat soumises avec un préavis de moins de cinq (5) jours ouvrables peuvent être autorisées à la discrétion de l'Employeur.

46.04 Aux fins des clauses 46.02 et 46.03, lorsqu'un congé est accordé, ce congé 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.~~ **en fonction de la plus avantageuse des possibilités suivantes :**

- a) **la semaine désignée de l'employé/e au moment où le congé est accordé;**
- b) **la semaine désignée de travail de l'employé/e la plus longue pendant l'année précédant le moment où le congé est accordé (le plus d'heures);**
- c) **la moyenne d'heures travaillées par l'employé/e dans les quatre semaines précédant le moment où le congé est accordé.**

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) :**

$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \times \text{(période non travaillée après le retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$
 - (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

Questions touchant le régime de retraite

Le Syndicat se réserve le droit de formuler des revendications après 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;
- Nouvelles indemnités.

RENOUVELER ET MODIFIER LES NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

ANNEXE « B »

PROTOCOLE D'ENTENTE

RECLASSIFICATION

RENOUVELER

ANNEXE « C »

PROTOCOLE D'ENTENTE

INDEMNITÉ LINGUISTIQUE

RENOUVELER TEL QUE MODIFIÉ À L'ANNEX A

ANNEXE « D »

PROCOLE D'ENTENTE

RÉGIME DE SOINS DENTAIRE

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 (100 000 \$) dollars 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 (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.

QUESTIONS ADMINISTRATIVES
LIBELLÉ DU RQAP

Incorporer les nouvelles dispositions du protocole d'accord Annexe « H » aux dispositions sur le congé de maternité et le congé parental.