



RONDE DE NÉGOCIATIONS 2014

**Opérations des enquêtes statistiques –
Bureau**

Revendications contractuelles

17 mars 2017

Les employées et employés visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le syndicat présente ces revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada dans le cadre de la présente ronde de négociations pour l'unité du personnel de terrain des 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 à tout moment durant les négociations, de soumettre des contre-propositions aux offres de l'employeur et de présenter de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouvelles informations obtenues durant les négociations.

Là où le mot RÉSERVE apparaît, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure. L'Alliance de la Fonction publique du Canada se réserve notamment le droit de présenter une revendication salariale globale lorsqu'elle le jugera approprié durant les négociations.

Si aucune des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

Le syndicat demande à l'employeur de lui communiquer les changements proposés à l'organisation ou aux lieux de travail qui peuvent toucher la présente ronde de négociations, et se réserve le droit de présenter des propositions supplémentaires après avoir reçu ces renseignements.

Enfin, le syndicat n'acceptera pas d'engager des discussions sur de concessions.

Article 2 Interprétation et définitions

« **Famille** », sauf indication contraire dans la présente convention, désigne le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, **le demi-frère, la demi-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, **l'enfant nourricier** ou l'enfant en tutelle de l'employé/e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent (**y compris le grand-parent du conjoint de fait**), **l'arrière-grand-parent**, le beau-père, la belle-mère, **la bru, le gendre, le beau-frère, la belle-sœur, la tante, l'oncle, la nièce, le neveu, la cousine, le cousin, le/la fiancé/e** et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence.

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant la définition de « semaine désignée de travail ».

Article 11 Information

- 11.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance chaque trimestre, le nom, **l'adresse du domicile, le numéro de téléphone personnel (si disponible), l'adresse courriel personnelle (si disponible), la situation d'emploi, le nombre d'années de service**, la région et la classification de chaque employé/e.
- 11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé/e un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. **Il s'engage également à en fournir un exemplaire à tous les nouveaux employés dès leur embauche.**

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

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la Fonction publique selon l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

- 14.01 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé payé :
- (a) à l'employé/e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans la ~~F~~fonction publique,

et

- (b) à l'employé/e qui intervient au nom d'un employé/e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

14.02 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accorde un congé non payé :

- (a) à l'employé/e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- (b) à l'employé/e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'Employeur accorde un congé payé :

- (a) à l'employé/e cité comme témoin par la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans la Fonction publique,

et

- (b) ~~lorsque les nécessités du service le permettent,~~ à l'employé/e cité comme témoin par un autre employé/e ou par l'Alliance.

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

14.04 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés/es qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

14.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé/e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends **et, lorsque les nécessités du service le permettent,** un congé payé à l'employé/e cité comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

14.06 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accorde un congé payé à l'employé/e qui est :

- (a) partie à l'arbitrage,
- (b) le représentant d'un employé/e qui s'est constitué partie,
et
- (c) un témoin convoqué par un employé/e qui s'est constitué partie.

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

14.07 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accorde à l'employé/e:

a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé/e qui a présenté un grief, un congé payé ~~si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé/e, et le statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,~~
et

b) lorsque l'employé/e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, un congé payé ~~si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé/e et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.~~

14.08 Lorsqu'un employé/e désire représenter, lors d'une réunion avec l'Employeur, un employé/e qui a présenté un grief, l'Employeur fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au représentant ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.~~

14.09 Lorsqu'un employé/e a demandé à l'Alliance de le représenter ou qu'il/elle est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé/e mandaté par l'Alliance désire discuter du grief avec cet employé/e, l'employé/e et son représentant bénéficiaire, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé **qui doit être interprété comme un minimum d'une (1) heure**, à cette fin ~~si la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.~~

14.10 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé/e agissant au nom de l'Alliance pour discuter avec l'Employeur, conformément à la clause 22.06.

Séances de négociations contractuelles

- 14.11 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé/e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

- 14.12 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés/es pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

- 14.13 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés/es qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.
- 14.14 ~~Sous réserve des nécessités du service, IL~~ L'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés/es pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration et du conseil exécutif de l'Alliance et de ses éléments, aux congrès de l'Alliance et de ses éléments, ainsi qu'à ceux du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

- 14.15 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, IL~~ L'Employeur accorde un congé non payé aux employés/es ~~qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance~~ pour suivre un cours de formation ~~syndicale se rattachant aux fonctions d'un représentant~~.

NOUVEAU

- 14.16 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé/e qui agit comme partie, témoin, conseiller ou représentant lors de toute procédure visée par une loi régissant le milieu de travail.

Article 16 Élimination de la discrimination

- 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 orientation sexuelle, **son identité sexuelle et**

l'expression de celle-ci, sa situation familiale, **son état matrimonial**, son incapacité mentale ou physique, **ses activités politiques**, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, ~~son état matrimonial~~ ou une condamnation pour laquelle l'employé/e a été gracié.

Article 17

Harcèlement sexuel

Remplacer le titre par : Harcèlement et abus de pouvoir

17.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employés/es de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~, **d'abus de pouvoir et d'intimidation**, et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel ne sera pas toléré~~, **les abus de pouvoir et l'intimidation ne seront pas tolérés** sur le lieu de travail.

17.02 Définitions :

- a) **Le harcèlement et l'intimidation désignent 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 d'une telle conduite, qui laisse des séquelles sur la personne, peut aussi être considérée comme du harcèlement. À titre de précision, cette définition englobe le harcèlement sexuel.**
- b) **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 ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, 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.**

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant la surveillance du lieu de travail et la violence en milieu de travail.

~~17.02~~ **17.03**

- a) **Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.**
- b) **Si, en raison de la clause 17.023 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.**

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant les délais de résolution des plaintes.

17.03 17.04

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 fait d'un commun accord.

17.04 17.05

Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, l'employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

17.06

- a) **L'employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé/e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est pas terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**
- b) **Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé/e.**

Article 18 **Changements technologiques**

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant les changements technologiques.

Article 19 **Santé et sécurité**

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant la santé et sécurité.

Article 20 **Sécurité d'emploi**

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant la sécurité d'emploi.

Article 21 Mesures disciplinaires

NOUVEAU

21.01 Aucune mesure disciplinaire sous forme d'un avis disciplinaire, de suspension ou de licenciement ou sous toute autre forme n'est imposée à l'employé/e sans motif valable, raisonnable et suffisant et sans que lui soit remis au préalable ou au même moment un avis écrit précisant les motifs de la mesure disciplinaire imposée.

21.012

- (a) Lorsque l'employé/e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12 (2) c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur ~~s'engage à~~ lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur ~~s'efforce de~~ signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement ~~ou avant~~.
- (b) **Lors d'un arbitrage relatif à une mesure disciplinaire, la preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis mentionné au paragraphe 21.01.**

21.023 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement **ou qu'une telle audience administrative ou d'enquête a été imposé eu lieu.**

21.034 Lorsque l'employé/e est tenu d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire, **administration ou d'enquête** le touchant, il/elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. **Le superviseur doit rappeler l'existence de ce droit à l'employé/e. Dans la mesure du possible, l'employé/e et la personne de l'Alliance qui le représente reçoivent au minimum une (1) deux (2) journées de préavis de cette réunion.**

21.045 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé/e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de l'employé/e au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

21.056 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé/e doit être détruit au terme de la période ~~de deux (2) d'un (1)~~ ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

NOUVEAU

21.07 En cas de suspension ou de licenciement, il incombe à l'Employeur de prouver le motif valable. La preuve doit se limiter aux motifs précisés dans l'avis écrit mentionné au paragraphe 21.01.

NOUVEAU

21.08 L'employé/e ne subira aucune perte de salaire ni des avantages prévus dans la présente convention collective pendant qu'il est suspendu pour cause d'enquête ou pour des raisons administratives.

NOUVEAU

21.09 L'Employeur ne peut prendre ou menacer de prendre des mesures disciplinaires à l'égard d'un employé/e qui exerce, de bonne foi, ses droits prévus dans la partie II du Code canadien du travail. Pour les besoins du présent article, une déclaration ministérielle ne peut à elle seule constituer une preuve de mauvaise foi.

Article 22 **Procédure de règlement des griefs**

22.10 La procédure de règlement des griefs comprend **trois (3) ~~quatre (4)~~** paliers au maximum. Ces paliers sont les suivants :

- a) Palier 1 – Gérant de district/Directeur adjoint (Opérations) de la région **ou Directeur de la région;**
- ~~b) Palier 2 – Directeur de la région;~~
- ~~e)b) Palier 3 – Directeur général, Direction de la collecte et des services régionaux;~~
- ~~d)c) Palier final – le statisticien en chef ou son représentant autorisé.~~

Le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier un (1), soit au palier deux (2).

Aucun représentant de l'Employeur ne peut entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

22.13 L'employé/e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il/elle le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance **ou son représentant local**. L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

Article 23 **Durée du travail**

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant la durée du travail.

Article 24

Heures supplémentaires

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de proposer un libellé concernant les heures supplémentaires.

Article 26

Jours fériés payés

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 lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) 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,
- l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

~~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 quatre et un quart pour cent (4^{1/4} %) 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^{1/2}) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7^{1/2}) et au tarif double (2) par la suite.~~

MODIFIER comme suit :

26.03 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

26.04 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

- (a) Lorsqu'un jour férié en vertu du paragraphe 26.01 coïncide avec un jour de repos de l'employé/e, il est reporté au premier (1^{er}) jour de travail à l'horaire de l'employé/e qui suit son jour de repos. Lorsqu'un jour qui est désigné comme jour férié est ainsi reporté à un jour où l'employé/e est en congé payé, il est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- (b) Lorsque deux (2) jours désignés jours fériés en vertu du paragraphe 26.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé/e, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos. Si l'employé/e est en congé payé les jours auxquels sont reportés les jours fériés, ces jours sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

Travail accompli un jour férié

26.05 Lorsqu'un jour désigné jour férié pour un employé/e est reporté conformément aux dispositions du paragraphe 26.04:

- a) le travail accompli par l'employé/e le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme ayant été accompli un jour de repos;
et
- b) le travail accompli par l'employé/e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour férié.

26.06

- a) Lorsqu'un employé est appelé à travailler un jour désigné comme un jour férié payé à la clause 26.01, l'employé/e en question est rémunéré à tarif et demi (1½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½) et à tarif double par la suite. Il ou elle reçoit également la rémunération qu'il ou elle aurait normalement reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là;

ou

- b) **sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé/e peut bénéficier :**
- (i) **d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié;**

et
 - (ii) **d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1½) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures;**

et
 - (iii) **d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.**
- c) **Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé/e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires le deuxième (2^e) jour de congé, il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.**
- d) **Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé/e les demande.**
- (i) **lorsque, au cours d'une année financière, l'employé/e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.**
 - (ii) **En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé/e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.**

26.08 Employé/e tenu de se présenter au travail un jour férié

- a) **L'employé/e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :**
- (i) **une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail;**

ou

 - (ii) **la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 26.07.**
- b) **L'employé/e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :**
- (i) **l'indemnité de kilométrage au taux prévu dans la Directive sur les déplacements du Conseil national mixte lorsque l'employé/e utilise son automobile;**

ou

 - (ii) **les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.**

Article 27 Temps de déplacement

27.04 Lorsque l'employé/e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 27.02 et 27.03:

- a) un jour de travail normal pendant lequel il/elle voyage mais ne travaille pas, il/elle touche sa rémunération journalière normale.

- b) un jour de travail normal pendant lequel il/elle voyage et travaille, il/elle touche :
- (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et

 - (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser ~~huit (8)~~ **quinze (15)** heures de rémunération au taux des heures normales.
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il/elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de ~~huit (8)~~ **quinze (15)** heures de rémunération au taux des heures normales.

Article 30

Congé annuel

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant les congés annuels.

Article 31

Congé de maladie payé

31.05 Lorsque l'employé/e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause 31.03, un congé de maladie payé ~~peut lui être~~ **lui est accordé à la discrétion de l'Employeur:**

- a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours s'il/elle attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,

ou

- b) pour une période maximale de quinze (15) jours dans tous les autres cas,

sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

31.08 L'Employeur ne peut exiger de certificat médical que pour les absences de plus de trois (3) jours dues à la maladie ou une blessure. Il rembourse à l'employé/e rembourse les frais demandés par le médecin pour le certificat.

Article 32

Congé pour accident de travail

32.01 L'employé/e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail ~~d'une durée raisonnable fixée par l'Employeur~~ lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés/es de l'État* et qu'une commission des accidents de travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé/e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé/e,

ou

b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi, si l'employé/e convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il/elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé/e ou son agent a versé la prime.

Article 33

Réaffectation ou congé liés à la maternité

33.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~vingt-quatrième (24^e)~~ **cinquante-deuxième (52^e)** semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou de l'enfant.

33.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~vingt-quatre (24)~~ **cinquante-deux (52)** semaines après la naissance.

Article 35

Congé de maternité non payé

35.02 Indemnité de maternité

- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence ~~de deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.,

et
 - (iii) **dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qui par la suite demeure en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.**

Article 36

Congé parental non payé

36.02 Indemnité parentale

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (i) dans le cas de l'employé/e assujetti à un délai de carence ~~de deux (2)~~ **semaines** avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé/e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption qu'il/elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé/e aurait eu droit s'il/elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales en vertu du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- (iv) **dans le cas d'un employé/e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé, il est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ledit employé/e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 35.02 c) (iii) pour le même enfant.**

Article 37

Congé non payé pour s'occuper de la famille

- 37.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.
- 37.02 Sous réserve de la définition de « famille » à l'article 2, l'employé/e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :
 - a) l'employé/e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas

d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé/e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans les OES;

d) Congé de compassion

- ~~(i) — Nonobstant la définition de « famille » à l'article 2 et nonobstant le paragraphe 37.02b) ci-dessus, un employé/e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il/elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~
- ~~(ii) — La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, prévue au paragraphe c) ci-dessus, seulement pour les périodes où l'employé/e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~
- ~~(iii) — Un employé/e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il/elle en est avisé.~~
- ~~(iv) — Lorsque l'employé/e est avisé que sa demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.~~

37.03 L'employé/e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Employeur.

Nouvel article Congé de compassion

XX.01 Nonobstant la définition de « famille » à l'article 2 et nonobstant le paragraphe 37.02b) ci-dessus, un employé/e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il/elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

XX.02 La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, prévue au paragraphe c) ci-dessus, seulement pour les

périodes où l'employé/e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

XX.03 Un employé/e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il/elle en est avisé.

XX.04 Lorsque l'employé/e est avisé que sa demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer.

Article 38

Congé payé pour obligations familiales

38.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a. de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé/e);
- b. des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles-filles, les enfants de l'époux ou du conjoint de fait et les enfants en tutelle), des petits-enfants;
- c. du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d. du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé/e;
- e. de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence;
- f. de tout autre parent avec qui l'employé/e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé/e.

38.012 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~vingt-cinq (25) jours~~ **vingt-sept virgule cinq (27,5) heures** au cours d'une année financière.

38.023 Sous réserve ~~de la clause du paragraphe 38.012~~, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires, ou

des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible,

- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé/e et pour permettre à l'employé/e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée,
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée **ou handicapée** de sa famille,
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant,
- e) **pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible,**
- f) **pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie,**
- g) **pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

Article 39

Congé non payé pour les obligations personnelles

39.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- a) ~~Sous réserve des nécessités du service,~~ un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé/e pour ses obligations personnelles;
- b) ~~Sous réserve des nécessités du service,~~ un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé/e pour ses obligations personnelles;
- c) L'employé/e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) de cet article pendant la durée totale de son emploi avec les Opérations des enquêtes statistiques. Le congé non payé accordé en vertu de cet article ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement de l'Employeur;

- d) **le congé non payé pour les obligations personnelles n'est pas refusé sans raison valable.**

Article 42

Congé de deuil payé

42.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de deuil **payé d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de** congé, que détermine l'employé/e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. En outre, l'employé/e peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a) **À la demande de l'employé/e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.**
- b) **Quand l'employé/e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :**
- (i) **la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès; et**
 - (ii) **la deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.**
 - (iii) **l'employé/e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours au total, pour le déplacement, pour ces deux (2) périodes.**

42.02 L'employé/e a droit à un (1) jour 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 ou d'un grand-parent de l'époux.**

42.03 Si, au cours d'une période de congé ~~annuel~~ payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé/e admissible à un congé de deuil payé en vertu des **elauses paragraphes** 42.01 et 42.02, l'employé/e bénéficie d'un congé de deuil payé.

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 **elauses paragraphes** 42.01 et 42.02.

42.05 Un employé/e sera rémunéré pour le nombre d'heures pour lesquelles il aurait été rémunéré sans le congé de deuil.

Article 46

Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

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~~ **quinze (15) heures** 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. Sur demande de l'employé/e, les heures prévues à l'horaire de l'employé/e pour le jour du congé seront modifiées pour indiquer un cinquième (1/5) de la semaine désignée de travail de l'employé/e, peu importe que les heures de travail prévues à l'horaire de l'employé/e le jour du congé soient au-delà ou inférieurs à un cinquième (1/5) de la semaine désignée de travail de l'employé/e.~~

NOUVEL ARTICLE
Classification et description de poste

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé suite à des discussions avec l'employeur.

NOUVEL ARTICLE
Employé/e à période déterminé et à temps partiels

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé suite à des discussions avec l'employeur.

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 toutes les employé-e-s 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.

~~ANNEXE « F »~~

~~PROTOCOLE D'ENTENTE~~

~~LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE~~

~~À la suite d'un protocole d'entente en date du 14 mars 2005, le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont convenu de créer « un comité mixte qui aura pour objet d'examiner s'il est désirable pour l'Employeur d'envisager une contribution au financement du Fonds de justice sociale créé par l'AFPC en janvier 2003. »~~

~~Les parties conviennent que tout rapport produit et/ou recommandations proposées par le Comité mixte du Fonds de justice sociale seront revus par l'Employeur et discutés avec le syndicat.~~

**ANNEXE « E »
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de proposer un libellé concernant les ententes du Conseil national mixte.

**ANNEXE «G»
PROTOCOLE D'ENTENTE
NÉCESSITÉS DU SERVICE**

Le présent protocole d'entente a pour but de donner suite aux discussions qui ont eu lieu pendant les négociations au sujet des nécessités du service.

Lorsqu'il refuse d'accorder un congé à un employé/e à cause des nécessités du service, l'Employeur convient de dévoiler à l'employé/e **par écrit** qu'elles sont ces nécessités.

~~Ce protocole d'entente sera en vigueur seulement pour la durée de cette convention.~~

**NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE
GROUPE DE TRAVAIL SUR LA SANTÉ MENTALE**

Le syndicat se **RÉSERVE** le droit de proposer un libellé concernant la santé mentale.

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. 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.

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

dsde véritables augmentations économiques;

- une protection contre l'inflation;
- le rattrapage par rapport à des emplois et à des employeurs comparables;
- la restructuration des grilles de salaires;
- des changements aux échelons de rémunération;
- la rétroactivité à partir de la date d'entrée en vigueur de la convention;
- une augmentation de toutes les indemnités et primes;
- de nouvelles indemnités