



RONDE DE NÉGOCIATIONS 2014

**Opérations des enquêtes statistiques –
Terrain**

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 « jour de repos » et « 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, et~~ Dans les cas de plaintes déposées à la Commission des relations de travail dans la fonction publique conformément à l'article 190(1) de la LRTFP alléguant une infraction des articles 157, 186(1)(a), 186(1)(b), 186(2)(a)(i), 186(2)(b), 187, 188(a) ou 189(1) de la LRTFP, l'Employeur accordera 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 ~~F~~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 Lorsqu'un représentant d'employé/e désire discuter d'un grief avec un employé/e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, ~~lorsque les nécessités du service le permettent,~~ une période raisonnable de congé payé – **dans ce cas-ci, une (1) heure minimum – à cette fin ~~si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.~~**

14.08 ~~Sous réserve des nécessités du service,~~

- (a) ~~IL~~Lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé/e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie du statut de « présent au travail » peu importe que la réunion se tienne à l'intérieur ou à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- (b) ~~IL~~Lorsque l'employé/e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;~~
- (c) ~~IL~~Lorsqu'un représentant d'employé/e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé ~~si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.~~

Séances de négociations contractuelles

14.09 ~~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

14.10 ~~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

14.11 ~~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.

14.12 ~~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

14.13 ~~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.~~

14.14 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 au paragraphe 22.06.~~

NOUVEAU

14.15 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 17.02~~3~~ 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.**

21.03 Lorsque l'employé/e est tenu d'assister à une ~~audition~~ **audience** disciplinaire, **administrative ou d'enquête** 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. **Le superviseur doit rappeler l'existence de ce droit à l'employé/e. Dans la mesure du possible, il 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.**

21.024 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.**

21.045 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.

Article 27

Temps de déplacement

Rémunération additionnelle en cas de déplacement

- a) L'employé/e qui est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour ~~quarante (40) vingt (20)~~ nuits dans une année financière, a droit à ~~un (1) jour de rémunération~~ sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé/e a droit à ~~un (1) jour additionnel de rémunération pour chaque vingt (20) nuits additionnelles~~ à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque période additionnelle de vingt (20) nuits passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de ~~quatre-vingt (80) cent (100)~~ nuits additionnelles.
- b) Le nombre total ~~de jours de rémunération~~ d'heures de congé payé acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas ~~cinq (5) jours quarante-cinq (45) heures~~ au cours d'une année financière ~~et l'employé/e est rémunéré selon son taux horaire en vigueur lorsque ces jours sont acquis~~ est acquis à titre de congé compensateur.
- ~~c) Le nombre d'heures de rémunération pour chaque jour acquis en vertu du présent paragraphe est déterminé en divisant la semaine désignée de travail de l'employé/e en vigueur lorsque la journée de rémunération est acquise, par cinq (5).~~
- d)c) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé/e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

Article 29

Congés - généralités

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant cet article.

Article 30 Congé annuel

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

Article 31 Congé de deuil payé

31.01 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.**

31.02 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.**

31.03 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 **clauses paragraphes** 31.01 et 31.02, l'employé/e bénéficie d'un congé de deuil payé.

31.04 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~~ paragraphes 31.01 et 31.02.

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

Article 33

Congé de maladie non payé

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer un libellé concernant le congé de maladie.

Article 34

Modifications des tâches ou congé liés à la maternité

- 34.01 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 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.
- 34.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée de façon à éviter que 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 ~~non~~ 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 ~~non~~ payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~cinq (5) 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 ~~non~~ 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 40

Congé de mariage non payé

~~40.01 Après une (1) année d'emploi continu avec les Opérations des enquêtes statistiques et à condition que l'employé/e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il/elle bénéficie d'un congé non payé de cinq (5) jours aux fins de contracter le mariage.~~

Remplacer par ce qui suit :

Article 40

Congé annuel accordé en une seule fois

40.01 Après deux (2) années d'emploi continu aux Opérations des enquêtes statistiques et à condition que l'employé/e donne à l'Employeur un préavis de cinq (5) jours, il/elle bénéficie d'un congé annuel payé de sept (7) jours consécutifs accordé en une seule fois. (Note explicative : L'employé/e bénéficie une seule fois d'un congé annuel payé de sept (7) jours.)

Article 42

Congé non payé pour d'autres motifs

Changer le titre : Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

42.02 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.

Supprimer l'Annexe B : Protocole d'entente sur les accidents de travail et remplacer avec l'article suivant :

NOUVEL ARTICLE

Congé pour accident de travail

XX.01 L'employé/e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des employés 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.

XX.02 Le congé pour accident de travail n'est pas assujéti aux dispositions des paragraphes 29.02, 29.05 ou 29.06 et est rémunéré à raison de 7,5 heures par jour ou 37,5 heures par semaine, au taux ordinaire, pour toute sa durée.

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.~~

**ANNEXE «H»
PROTOCOLE D'ENTENTE
ÉQUIPEMENT PERSONNEL**

Un employé/e qui est en mesure de démontrer à l'Employeur, lorsqu'il est tenu de le faire par celui-ci, qu'il a engagé des dépenses relatives à tout équipement personnel utilisé aux fins des activités de l'Employeur sera remboursé jusqu'à concurrence de ~~vingt~~ **trente** dollars (~~20~~ **\$ 30**) par période de rémunération pour toutes ces dépenses. Il est entendu que les frais de déplacement sont soustraits de l'application de la présente disposition.

**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.

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. 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