

Informations sur le vote de ratification

Modifications à la convention collective EC : Offre finale de l'Employeur

L'offre finale de l'Employeur comprend toutes les modifications sur lesquelles l'Association et l'Employeur s'étaient entendus avant l'offre finale. En outre, elle inclut les augmentations économiques annoncées par le ministre du Conseil du Trésor, la solution de l'Employeur aux échelles salariales liées à la conversion EC et une prolongation de la période de mise en œuvre de la convention collective.

Augmentations économiques

| | |
|---|-------|
| En vigueur le 22 juin 2007, augmentation des taux de rémunération : | 2,3 % |
| En vigueur le 22 juin 2008, augmentation des taux de rémunération : | 1,5 % |
| En vigueur le 22 juin 2009, augmentation des taux de rémunération : | 1,5 % |
| En vigueur le 22 juin 2010, augmentation des taux de rémunération : | 1,5 % |

(Veuillez consulter l'Appendice A, Taux de rémunération, ci-joint)

Durée : La convention collective expire le 21 juin 2011.

Conversion à la nouvelle norme de classification EC

La conversion aura lieu le 22 juin 2009, sans changements aux échelles salariales à l'exception du rajustement salarial de 1,5 % mentionné ci-dessus, qui s'appliquerait même en l'absence de conversion.

Autres dispositions

Congé de deuil payé

Trois modifications ont été apportées au libellé du paragraphe (21.02) sur le congé de deuil. La première souligne que le congé doit être pris en jours consécutifs : le mot « unique » est ajouté à l'expression « congé de deuil ». La deuxième modification est le remplacement du mot « funérailles » par le mot « commémoration ». Les parties ont convenu que le mot commémoration incluait les funérailles. La troisième modification est la plus importante. L'employé EC

peut choisir entre le jour de la commémoration ou une période de deux jours suivant le décès du membre de la famille comme point de référence des cinq jours consécutifs. En d'autres mots, l'employé pourra dans presque toutes les circonstances faire coïncider le congé avec cinq jours ouvrables consécutifs. Voici le libellé modifié :

a) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil **unique** d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs ~~qui doit comprendre le jour des funérailles.~~ **Cette période de congé, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès.** Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

Définition de la famille au paragraphe 21.02

Dans la convention, « conjoint de fait » désigne « la personne qui, pour une période continue d'au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec l'employé ». L'expression « qui demeure avec l'employé » a été biffée de la définition de la famille en ce qui a trait au conjoint de fait au paragraphe (21.02) sur le congé de deuil payé. Cela signifie que si un conjoint de fait répond à la définition énoncée à l'article 2, il ou elle n'a pas à demeurer avec l'employé au moment de la demande de congé.

Congé non payé pour s'occuper de la proche famille

Un employé qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), peut se voir accorder un congé pour une période ne dépassant pas huit (8) semaines, pendant que l'employé reçoit ou est en attente de ces prestations. Le sens de membre de la famille n'est pas restreint à la définition de la famille énoncée dans cet article. La définition qui s'applique aux soins de compassion est la définition beaucoup plus large énoncée dans la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les périodes de congé de compassion ne comptent pas dans le total de cinq ans pendant la durée totale de l'emploi dans la fonction publique d'un employé EC aux fins du congé non payé pour s'occuper de la proche famille (21.09).

Congé payé pour obligations familiales

Lorsqu'un employé, pendant une période de congé compensateur, se voit accorder un congé payé en raison d'une maladie dans la famille attestée par un certificat médical, le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période

de congé compensateur, si l'employé le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure (21.12 d)). En d'autres mots, un employé EC peut choisir dans ces circonstances soit de prolonger la période de congé (compensateur) ou de transformer le congé compensateur en congé pour obligations familiales. Dans le second cas, le congé compensateur déplacé retourne dans la banque de congé compensateur de l'employé. Pour plus de clarté, les mêmes dispositions figurent en 28.14 a) dans l'article sur la Durée du travail et les Heures supplémentaires.

Congé de sélection du personnel

La convention collective reconnaissait que les employés EC avaient droit à un congé payé lorsque la procédure de sélection exige la présence de l'employé. Certains ministères utilisent des moyens électroniques dans le cadre de leurs procédures de sélection, de sorte que la présence physique de l'employé n'est pas strictement requise. La convention reconnaît maintenant que dans ces circonstances l'employé EC a droit à un congé payé.

Réaffectation ou congé liés à la maternité

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) 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 celle de l'enfant. L'employée EC a maintenant l'option de faire surveiller les régimes de travail spéciaux par le Comité de santé et sécurité au travail (49.01).

Indemnité de maternité

Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité est rajustée en conséquence (21.04 (i)).

Indemnité parentale

Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait l'indemnité parentale, cette indemnité est rajustée en conséquence. (21.07 (i)).

Promotion professionnelle

La nouvelle convention inclut le droit à un plan d'apprentissage personnel. Le plan doit être élaboré conjointement avec le gestionnaire responsable. Le plan est revu et mis à jour annuellement à la demande de l'employé. Les plans d'apprentissage ne constituent pas un problème dans certains ministères. Toutefois, la pratique n'est pas généralisée à l'échelle de la fonction publique pour nos membres. C'est maintenant un droit pour tous les membres EC (article 23).

Information

L'Employeur convient de remettre à chaque nouvel employé une trousse d'information préparée et fournie par l'Association. Le document d'information doit être approuvé au préalable par l'Employeur (nouveau 11.04).

Au fil des ans et tout comme d'autres syndicats de la fonction publique, l'ACEP a eu de la difficulté à obtenir en temps utile des renseignements précis sur les cotisants RAND. Ceci a provoqué divers problèmes pour l'organisation à tous les niveaux. Dorénavant, les ministères seront obligés de remettre la trousse d'information de l'ACEP aux employés qui entrent dans l'unité de négociation. La trousse explique le statut de cotisation RAND, l'obligation d'adhérer pour devenir membre de l'ACEP et donne des renseignements sur la façon d'adhérer. Certains ministères, par exemple Statistique Canada, distribuent volontairement la trousse depuis des années. D'autres ne le font pas. Ce sera maintenant une obligation. L'approbation de l'Employeur vient du Conseil du Trésor et celui-ci a approuvé la trousse actuelle. Cette modification a exigé quatre rondes et une étude avant de faire partie de la convention. Il pourrait s'agir d'une étape majeure pour faire connaître l'ACEP aux employés qui se joignent à l'unité de négociation EC. Ceci améliorera les communications de l'ACEP avec les employés EC.

Précompte des cotisations

Deux modifications sont apportées à l'article 10. Premièrement, le libellé a été précisé de sorte que l'article stipule clairement que la question de l'exception religieuse au sujet du paiement des cotisations doit se régler entre le membre individuel et l'Association et non l'Employeur. L'employé doit maintenant convaincre l'Association qu'il est de bonne foi lorsqu'il déclare qu'il est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une association syndicale (10.04).

La seconde modification à l'article concerne la question de l'information dont les membres ont souvent besoin lorsqu'ils remplissent leurs déclarations de revenus. À la demande de l'employé et sous réserve d'un préavis de quatre semaines,

l'Employeur remet à l'employé avant la fin de février une lettre indiquant toutes les retenues faites sur le salaire de l'employé qui donnent droit à un crédit d'impôt et qui ne sont pas mentionnées sur le T4 (nouveau 10.09). Cette revendication a été faite en pensant aux laissez-passer d'autobus, mais s'applique aussi aux retenues comparables.

Élimination de la discrimination

L'origine ethnique a été ajoutée aux motifs de distinction illicite (16.01). En outre, la convention collective reconnaît maintenant au plaignant et à l'intimé le droit dans une enquête en matière de discrimination de recevoir une copie du rapport d'enquête. Sur demande des plaignants et/ou des intimés, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (nouveau 16.04).

Élimination de harcèlement sexuel

Tout comme la nouvelle disposition à l'article 16, la convention collective reconnaît maintenant au plaignant et à l'intimé le droit dans une enquête en matière de harcèlement sexuel de recevoir une copie du rapport d'enquête. Sur demande des plaignants et/ou des intimés, l'Employeur leur remet une copie officielle du rapport d'enquête, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels* (nouveau 17.04).

Mesures disciplinaires

Deux modifications sont apportées à l'article 35. Premièrement, l'Employeur est maintenant tenu de préciser dans le préavis écrit la nature de la réunion concernant une affaire disciplinaire. Deuxièmement, le délai minimum du préavis d'une réunion dans une affaire disciplinaire pour les membres EC de l'extérieur de la région de la capitale nationale est prolongé de deux à trois jours (35.01).

Procédure de règlement des griefs et griefs de principe

Des modifications à la procédure de règlement des griefs ont été apportées pour tenir compte des nouveaux droits prévus dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* concernant les griefs collectifs et les griefs de principe. Une nouvelle procédure a été ajoutée pour les griefs collectifs. En outre, un protocole d'accord exposant la procédure de règlement des griefs de principe est annexé à la convention collective. Les griefs collectifs, comme les griefs individuels, sont des modes de réparation mis à la disposition des employés de

la fonction publique. Le grief de principe est un recours de réparation mis à la disposition de l'agent négociateur et de l'Employeur (article 40 et un nouveau protocole d'accord concernant les griefs de principe).

Disponibilité

Selon l'article 2 de la convention collective, le congé compensateur désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces à l'égard des heures supplémentaires, du travail accompli un jour férié désigné, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel, de l'indemnité de rentrée au travail et maintenant de la disponibilité (article 2). Cela signifie que les employés auront maintenant le choix entre la rémunération en espèces ou en congé pour le temps de disponibilité.

En vertu de la disposition sur la disponibilité à l'article 32, l'employé désigné par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être atteint au cours de cette période à un numéro de liaison de télécommunication connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible et dans un délai prédéterminé par l'Employeur en consultation avec l'employé, s'il est appelé à le faire. L'Employeur a fait valoir que la disponibilité exige la possibilité réelle d'un retour au travail à temps pour exécuter le travail requis. La modification est une concession à l'Employeur (32.02).

Temps de déplacement

Une nouvelle disposition a été ajoutée afin de faciliter le calcul du temps de déplacement. Lorsqu'un employé traverse plus d'un (1) fuseau horaire, le calcul se fait comme s'il était demeuré dans le fuseau horaire du point d'origine pendant un déplacement continu et dans le fuseau horaire de chaque point d'arrêt pour la nuit après le premier jour de voyage (30.09).

Durée du travail

Certains membres se sont plaints que la direction interprétait l'actuelle disposition 28.01 d) (i) de façon très restrictive disant que la période ne pouvait être que de 28 jours. Cette interprétation venait en fait en contradiction avec d'autres dispositions de la convention. Le paragraphe modifié évite maintenant de mal interpréter la période de référence. Elle peut être plus courte que quatre semaines. Les caractères gras ci-dessous ont été ajoutés aux fins de clarté.

- i) Nonobstant les dispositions du présent article, sur demande de l'employé et avec l'approbation de son Employeur, l'employé peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours, à condition que, au cours d'une période **maximale** de vingt-huit (28) jours

civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé et l'Employeur. Au cours de chaque période **maximale** de vingt-huit (28) jours, ledit employé doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Mise en application

L'alinéa 117 b) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* stipule que le délai de mise en application d'une convention collective est de 90 jours ou tout autre délai convenu par les parties dans la convention collective. L'Employeur a inclus dans l'offre finale une prolongation à 150 jours du délai de mise en application. Cela signifie que l'Employeur doit remettre aux employés les chèques de rémunération rétroactive dans les 150 jours suivant la signature de la convention collective.

Protocole d'accord concernant le congé sessionnel pour certains employés du Bureau de la traduction

Ce protocole d'accord s'applique aux employés classifiés SI qui sont affectés aux sections opérationnelles desservant le Parlement (Services des Comités parlementaires, des Débats parlementaires, des Documents parlementaires et de l'Interprétation parlementaire) et qui partagent les mêmes conditions de travail que les membres de l'unité de négociation TR admissibles au congé parlementaire. Les congés parlementaires tiennent lieu de rémunération pour les heures supplémentaires. Étant donné que les heures de travail sur la Colline parlementaire se produisent de façon disproportionnée après les heures normales de travail, le soir ou la fin de semaine, l'Employeur y voit son avantage de donner une rémunération sous forme de congé parlementaire plutôt que sous forme d'heures supplémentaires (nouvel appendice F).

GROUPE : ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

| | | |
|---|------------|------|
| A | 2007.06.22 | 2.3% |
| B | 2008.06.22 | 1.5% |

ES-01 et SI-01

| | | | | | | |
|------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| De : | \$ | \$41,459 | \$42,912 | \$44,412 | \$45,968 | \$48,222 |
| À : | A | \$42,413 | \$43,899 | \$45,433 | \$47,025 | \$49,331 |
| | B | \$43,049 | \$44,557 | \$46,115 | \$47,731 | \$50,071 |

ES-02 et SI-02

| | | | | | | |
|------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| De : | \$ | \$46,854 | \$48,009 | \$49,172 | \$50,894 | \$53,207 |
| À : | A | \$47,932 | \$49,113 | \$50,303 | \$52,065 | \$54,431 |
| | B | \$48,651 | \$49,850 | \$51,058 | \$52,846 | \$55,247 |

SI-03

| | | | | | | |
|------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| De : | \$ | \$51,511 | \$53,027 | \$54,542 | \$56,052 | \$58,000 |
| À : | A | \$52,696 | \$54,247 | \$55,796 | \$57,341 | \$59,334 |
| | B | \$53,486 | \$55,060 | \$56,633 | \$58,201 | \$60,224 |

ES-03 et SI-04

| | | | | | | |
|------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| De : | \$ | \$55,163 | \$57,241 | \$59,200 | \$61,246 | \$64,033 |
| À : | A | \$56,432 | \$58,558 | \$60,562 | \$62,655 | \$65,506 |
| | B | \$57,278 | \$59,436 | \$61,470 | \$63,594 | \$66,488 |

ES-04 et SI-05

| | | | | | | |
|------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| De : | \$ | \$66,011 | \$68,436 | \$70,526 | \$72,831 | \$76,145 |
| À : | A | \$67,529 | \$70,010 | \$72,148 | \$74,506 | \$77,896 |
| | B | \$68,542 | \$71,060 | \$73,230 | \$75,624 | \$79,065 |

ES-05 et SI-06

| | | | | | | |
|------|----|----------|----------|----------|----------|----------|
| De : | \$ | \$75,013 | \$77,321 | \$80,029 | \$82,908 | \$86,681 |
| À : | A | \$76,738 | \$79,099 | \$81,870 | \$84,815 | \$88,675 |
| | B | \$77,889 | \$80,286 | \$83,098 | \$86,087 | \$90,005 |

ES-06 et SI-07

| | | | | | | |
|------|----|----------|----------|----------|----------|-----------|
| De : | \$ | \$84,361 | \$87,361 | \$89,998 | \$92,728 | \$96,946 |
| À : | A | \$86,301 | \$89,370 | \$92,068 | \$94,861 | \$99,176 |
| | B | \$87,596 | \$90,711 | \$93,449 | \$96,284 | \$100,663 |

ES-07 et SI-08

| | | | | | | |
|------|----|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| De : | \$ | \$92,323 | \$94,979 | \$97,611 | \$100,371 | \$104,938 |
| À : | A | \$94,446 | \$97,164 | \$99,856 | \$102,680 | \$107,352 |
| | B | \$95,863 | \$98,621 | \$101,354 | \$104,220 | \$108,962 |

APPENDICE « A »

GROUPE : ÉCONOMIQUE ET SERVICES DE SCIENCES SOCIALES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

| | | | | | | | |
|--------------|------|---|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | C | 2009.06.22 | 1.5% | | | |
| | | D | 2010.06.22 | 1.5% | | | |
| EC-01 | | | | | | | |
| | De : | B | \$43,049 | \$44,557 | \$46,115 | \$47,731 | \$50,071 |
| | À : | C | \$43,694 | \$45,226 | \$46,807 | \$48,447 | \$50,822 |
| | | D | \$44,350 | \$45,904 | \$47,509 | \$49,173 | \$51,584 |
| EC-02 | | | | | | | |
| | De : | B | \$48,651 | \$49,850 | \$51,058 | \$52,846 | \$55,247 |
| | À : | C | \$49,380 | \$50,598 | \$51,823 | \$53,638 | \$56,076 |
| | | D | \$50,121 | \$51,357 | \$52,601 | \$54,443 | \$56,917 |
| EC-03 | | | | | | | |
| | De : | B | \$53,486 | \$55,060 | \$56,633 | \$58,201 | \$60,224 |
| | À : | C | \$54,288 | \$55,886 | \$57,483 | \$59,074 | \$61,127 |
| | | D | \$55,103 | \$56,725 | \$58,345 | \$59,960 | \$62,044 |
| EC-04 | | | | | | | |
| | De : | B | \$57,278 | \$59,436 | \$61,470 | \$63,594 | \$66,488 |
| | À : | C | \$58,137 | \$60,327 | \$62,392 | \$64,548 | \$67,486 |
| | | D | \$59,009 | \$61,232 | \$63,328 | \$65,517 | \$68,498 |
| EC-05 | | | | | | | |
| | De : | B | \$68,542 | \$71,060 | \$73,230 | \$75,624 | \$79,065 |
| | À : | C | \$69,570 | \$72,126 | \$74,329 | \$76,758 | \$80,251 |
| | | D | \$70,614 | \$73,208 | \$75,444 | \$77,909 | \$81,455 |
| EC-06 | | | | | | | |
| | De : | B | \$77,889 | \$80,286 | \$83,098 | \$86,087 | \$90,005 |
| | À : | C | \$79,058 | \$81,490 | \$84,344 | \$87,378 | \$91,355 |
| | | D | \$80,244 | \$82,713 | \$85,609 | \$88,689 | \$92,725 |
| EC-07 | | | | | | | |
| | De : | B | \$87,596 | \$90,711 | \$93,449 | \$96,284 | \$100,663 |
| | À : | C | \$88,910 | \$92,072 | \$94,851 | \$97,728 | \$102,173 |
| | | D | \$90,243 | \$93,453 | \$96,273 | \$99,194 | \$103,706 |
| EC-08 | | | | | | | |
| | De : | B | \$95,863 | \$98,621 | \$101,354 | \$104,220 | \$108,962 |
| | À : | C | \$97,301 | \$100,100 | \$102,874 | \$105,783 | \$110,596 |
| | | D | \$98,761 | \$101,602 | \$104,417 | \$107,370 | \$112,255 |