



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

**Opérations des enquêtes statistiques (OES)
(Intervieweurs des bureaux régionaux)
NÉGOCIATIONS 2019**

Revendications contractuelles

1^{er} décembre 2020

Les personnes salariées visées par la présente convention sont fières de travailler pour la population du Canada. C'est pourquoi le syndicat présente des 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 Canadiennes et aux Canadiens.

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 qui pourraient être proposés ultérieurement, et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

L'AFPC se réserve le droit de compléter, de modifier et de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions aux demandes de l'employeur et de soumettre de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouveaux renseignements obtenus durant les négociations.

L'expression SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS 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 particuliers, cette clause ou cet article est renouvelé.

L'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer tout projet de modification visant l'organisation du travail et le lieu de travail, qui pourrait avoir une incidence sur la présente ronde de négociations. Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications après avoir obtenu ces renseignements.

Enfin, le syndicat ne s'engagera pas dans une négociation avec concession.

**MODIFICATIONS DANS L'ENSEMBLE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

**Opérations des enquêtes
statistiques**

Intervieweurs *Agentes et agents de collecte de données* et intervieweurs principaux *chefs d'équipe de la collecte de données* qui travaillent aux enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

LE SYNDICAT SOUHAITE SE RÉSERVER LE DROIT DE PRÉSENTER D'AUTRES MODIFICATIONS À CET ARTICLE.

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **Alliance** » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance);

« **années de service** » désigne toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, sauf lorsque l'employé/e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé/e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité (years of service).

« **congé** » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé/e pendant ses heures de travail prévues à l'horaire (leave);

Tous les congés seront pris en compte dans le calcul de la SDT.

« **conjoint** » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait » (spouse);

« **conjoint de fait** » : il existe des liens de conjoint de fait lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé/e a cohabité avec une personne et l'a présentée publiquement comme son/sa conjoint/e et continue à vivre avec cette personne comme si elle était son/sa conjoint/e (common-law spouse);

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales (membership dues);

« **emploi continu** » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique du Conseil du Trésor à la date de signature de la présente convention (continuous employment);

« **employé/e** » désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention (employee) **et doit inclure ce qui suit :**

- i) employé/e régulier à temps plein, qui désigne un employé/e nommé pour une période indéterminée et travaillant 37,5 heures par semaine en moyenne;***

ii) **employé/e régulier à temps partiel, qui désigne un employé/e nommé pour une période indéterminée et travaillant moins de 37,5 heures par semaine.**

~~« employé/e à temps partiel » désigne un employé/e dont les heures de travail hebdomadaire sont en moyenne inférieures à trente-sept heures et demie (37½), mais pas inférieures à celles prévues dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (part-time employee);~~

« employé/e nommé/e pour une période indéterminée » un employé/e nommé/e dont la date de fin d'emploi n'est pas prédéterminée (indeterminate employee);

« employé/e nommé/e pour une période déterminée » désigne une personne embauchée pour répondre à des besoins opérationnels à court terme et dont la date de fin d'emploi est prédéterminée (term employee);

« Employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada, représentée par les Opérations des enquêtes statistiques, et comprend toute personne autorisée à exercer le pouvoir de l'organisme distinct (Employer);

« 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 ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé/e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère**, les grands-parents de l'employé/e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence, **tout autre parent avec qui l'employé/e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé/e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé/e;**

~~« heures supplémentaires » désigne le travail qu'un employé/e est autorisé à effectuer en sus de sept heures et demie (7½) par jour ou en sus de trente-sept heures et demie (37½) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié (overtime);~~

« heures supplémentaires » désigne :

dans le cas d'un employé/e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire;

ou

dans le cas d'un employé/e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié (overtime).

« **jour de repos** » désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé/e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il/elle est en congé ou qu'il/elle est absent de son poste sans permission. Les jours de repos s'appliquent seulement lorsque les conditions spécifiées aux clauses 23.11 et 23.12 sont remplies (day of rest);

« **jour férié** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 00 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention (holiday);

« **mise en disponibilité** » désigne la cessation de l'emploi d'un employé/e en raison d'un manque de travail ~~ou par suite de la cessation d'une fonction~~ (lay-off);

« **semaine désignée de travail** » désigne la moyenne hebdomadaire des heures de travail prévues pour une période de trois (3) mois civils telles qu'identifiées ci-dessous et revues de temps à autre en fonction des nécessités du service. L'employé/e est informé au début de chaque trimestre, par écrit ou électroniquement lorsque possible, de toute modification à sa semaine désignée de travail (assigned workweek (AWW)).

Les périodes de trois (3) mois civils sont les suivantes pour tous les employé/es, indépendamment de leur date d'embauche :

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

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un employé/e est informé des modifications apportées à sa semaine désignée de travail, un avis écrit comprenant une explication des modifications doit être remis à l'employé/e.

La semaine désignée de travail sert à déterminer l'admissibilité au régime de soins dentaires; elle sert aussi à déterminer l'admissibilité et à calculer les cotisations et les prestations du régime d'assurance invalidité (AI) et du régime de pension, de même qu'au calcul des cotisations et des prestations de décès. Elle sert également aux fins de l'administration de bénéfices, telle l'indemnité de départ, durant les périodes de congé non payé.

Advenant qu'un employé/e est d'avis que sa semaine désignée de travail ne reflète pas ses heures réelles de travail, l'employé/e peut demander une revue de ses heures à l'Employeur.

Advenant que l'examen des heures confirme de telles incohérences, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour corriger ces incohérences en conséquence, de manière prospective, à partir de la prochaine période de paie.

« **tarif double** » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé/e (double time);

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire de l'employé/e (time and one-half);

« **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé/e (straight-time rate);

« **taux de rémunération hebdomadaire** » (weekly rate of pay) désigne :

- a) dans le cas d'un employé/e comptant plus de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par semaine pendant la période de treize (13) semaines qui précède immédiatement;
- b) dans le cas d'un employé/e comptant moins de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par semaine pendant la période complétée d'emploi continu qui précède immédiatement.

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération applicable à un employé/e ainsi qu'il est indiqué à l'annexe « A » de la présente convention collective (hourly rate of pay);

« **taux de rémunération journalier** » (daily rate of pay) désigne :

- a) dans le cas d'un employé/e comptant plus de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par jour pendant la période de treize (13) semaines qui précède immédiatement;
- b) dans le cas d'un employé/e comptant moins de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par jour pendant la période complète d'emploi continu qui précède immédiatement;

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur décrit dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, le 27^e jour du mois de janvier 2000 (bargaining unit).

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi,

et
- b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 11

INFORMATION

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATION

- 11.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, la région, ~~et la classification~~ **et si disponibles, l'adresse courriel personnelle, le numéro de téléphone et l'adresse postale** de chaque employé/e.
- 11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé/e un exemplaire **imprimé** de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur **la date de signature de la convention collective.**

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 le secteur public fédéral selon l'article 190 (1) de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral

- 14.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, dans les cas de plaintes déposées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral 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 le secteur public fédéral,
 - 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 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 le secteur public fédéral, 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,~~ 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, 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, 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 **potentiel** et qu'un employé/e mandaté par l'Alliance désire discuter du grief **potentiel** 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 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

- a) 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.
- b) ***Ce congé est également accordé à l'employé/e agissant au nom de l'Alliance pour accompagner un ou une employé/e qui en fait la demande lorsqu'il ou elle est convoqué par l'Employeur peu importe la raison.***

Séances de négociations contractuelles

14.11 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,~~ 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,~~ 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, 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, de l'exécutif national des éléments et du comité exécutif de l'Alliance, 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, 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 se rattachant aux fonctions d'un représentant.

ARTICLE 17

HARCÈLEMENT SEXUEL

Modifier le titre de l'article comme suit :

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~~ **et d'abus de pouvoir**, et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel~~ **et l'abus de pouvoir** ne sera ~~sera~~ **seront** pas tolérés dans le lieu de travail.

NOUVEAU – 17.02

Définitions :

- a) ***Harcèlement, violence et intimidation – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé/e ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.***
- 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.***

17.0203

- 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 a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

17.0304

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 ***dans les 30 jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois propositions de médiateurs.***

NOUVEAU

~~17.04~~ **17.05** *À la demande du (des) plaignant(s) et/ou du (des) répondant(s), l'Employeur, assujetti à la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, lui (leur) fournira une copie officielle du rapport d'investigation.*

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 terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.*
- b) *Si les résultats de toutes les enquêtes démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est sans fondement, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé/e.*

17.07 *En aucun temps les systèmes de surveillance électroniques ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employés/es et ne peuvent servir à recueillir des preuves à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.*

ARTICLE 19
SANTÉ ET SÉCURITÉ

Le syndicat se réserve le droit de présenter des modifications à cet article.

ARTICLE 20

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres modifications à cet article.

Renommer en conséquence

NOUVEAU

20.XX L'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour éviter la mise à pied d'employé-e-s pendant la présente convention collective.

20.01 L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés/es nommés/es pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, principalement en veillant à ce que, dans la mesure du possible, ces personnes se voient offrir d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que la présente clause assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

20.XX L'Employeur doit s'assurer que toute réduction des effectifs s'effectue au moyen de l'attrition. Autrement, les mises à pied sont faites selon l'ordre inverse d'ancienneté.

20.02 Étant donné que les employés/es nommés/es pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Employeur de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière en tant qu'employés/es des OES, dans la mesure du possible.

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

20.04 Lorsque l'Employeur conclut que les services d'un employé/e nommé pour une période indéterminée ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail, il en informe l'employé/e par écrit cent vingt (120) jours au préalable.

20.05 Une personne mise en disponibilité conformément à la clause 20.04 a le droit d'être nommée en priorité, sans concours, à un poste aux OES pour lequel l'Employeur juge qu'elle est qualifiée, jugement qui ne peut être exercé de manière déraisonnable. Cette priorité est accordée pendant un (1) an à

~~compter de la date de mise en disponibilité.~~ **selon le nombre d'années de service.**

- 20.06 Tous les coûts de réinstallation suite à une nomination en vertu de cet article seront encourus par l'employé/e.
- 20.07 La nomination d'une personne mise en disponibilité se fait normalement au même niveau et au même échelon de rémunération que celui qu'elle occupait au moment où elle a été mise en disponibilité, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé.
- 20.08 Lorsqu'un employé/e nommé pour une période indéterminée accepte une nomination à un niveau inférieur pour lequel le taux de rémunération maximal est inférieur au taux de rémunération de l'employé/e avant cette nomination, l'employé/e est nommé au taux de rémunération maximal du niveau inférieur. Ces employés/es sont admissible à une priorité de nomination à un poste du niveau précédent dans leur bureau régional respectif. **Ces nominations prioritaires sont faites selon le nombre d'années de service.**
- 20.09 L'employé/e nommé pour une période indéterminée qui est mis en disponibilité et qui est nommé à un poste pour une durée déterminée conformément au paragraphe 20.05 conserve son droit d'être nommé en priorité pour le reste de la période d'un (1) an prévue au paragraphe 20.05.
- 20.10 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins à court terme. Toutefois, les employés/es mis en disponibilité conformément au paragraphe 20.04 ont la priorité **selon le nombre d'années de service** même pour ces emplois de courte durée.

ARTICLE 22

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

- a) Palier 1 – ~~Gérant de district~~ **Directeur ou** directeur adjoint (Opérations) de la région;
- b) ~~Palier 2 – Directeur de la région;~~
- ~~e) b) Palier 3~~ **2** – 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, **le SEN ou la section locale**. L'Alliance, **le SEN ou la section locale** 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

~~23.02~~ Aucune clause de la présente convention ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.

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

23.07 L'Employeur s'efforce de fournir à l'employé/e **à temps partiel** un minimum de treize (13) heures de travail par semaine.

23.08

a) L'Employeur établira un horaire principal prévoyant les heures de travail pour une période minimale de vingt-huit (28) jours civils, affichés ~~sept (7)~~ **trente (30)** jours à l'avance, qui couvrira les exigences normales du secteur de travail.

c) Les heures normales de travail des employés/es à temps plein sont les suivantes :

- **sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;**
- **travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);**
- **bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos.**

Durant les périodes où l'employé/e **à temps partiel** doit travailler sept heures et demie (7½) par jour et trente-sept heures et demie (37½) par semaine, les heures de travail sont établies de façon à ce que l'employé/e bénéficie de deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf entente contraire entre l'Employeur et l'employé/e. Les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

d) Sous réserve des nécessités du service, durant les périodes où l'employé/e **à temps partiel** doit travailler cinq (5) jours et un minimum de ~~trente-cinq (35)~~ **trente (30)** heures par semaine, l'employeur ~~s'efforce d'établir~~ **établit** les heures de travail de façon à ce que l'employé/e bénéficie de deux (2) jours libres consécutifs en un moment

donné, sauf entente contraire entre l'Employeur et l'employé/e. Les jours libres consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

Lorsque l'employé/e est requis de travailler durant ces jours libres, il/elle est rémunéré au tarif normal pour toutes les heures travaillées sous réserve de l'article 24, Heures supplémentaires.

- 23.09 L'Employeur s'efforce d'informer les employés/es par écrit, au moins ~~sept~~ **trente (30)** jours à l'avance, de leurs heures de travail prévues à l'horaire.

L'Employeur accepte de prévenir l'employé/e le plus tôt possible, **mais pas moins de 48 heures à l'avance**, d'un changement à l'horaire et ~~lorsque possible~~, il en avise l'employé/e par écrit.

- 23.13 Lorsqu'un employé/e est tenu par l'Employeur de travailler sept (7) jours consécutifs durant une période de deux (2) semaines, l'employé/e bénéficie de deux (2) jours libres consécutifs.

~~Durant ces deux (2) jours libres, l'employé/e peut accepter de travailler des heures additionnelles offertes par l'Employeur, au tarif normal, sous réserve des dispositions prévues aux clauses 23.11 et 23.12.~~

~~Néanmoins,~~ L'employé/e qui est tenu par l'Employeur de travailler durant ces jours libres sera rémunéré au taux des heures supplémentaires, conformément aux dispositions prévues à l'article 24.05.

- 23.15 L'Employeur ~~s'efforce, dans la mesure du possible,~~ **doit** :

- a) **éviter** que la journée de travail d'un employé/e commence moins de douze (12) heures après la fin de la journée de travail précédente de l'employé/e, sans le consentement de l'employé/e,
- et
- b) **éviter** les fluctuations excessives de l'horaire de travail;

NOUVEAU

- c) **accorder suffisamment de temps aux employés/es au début ou avant la fin de leur quart de travail pour leur permettre de prendre connaissance de toute modification qu'il aura apportée à ses politiques et aux procédures d'enquête. Les employés/es peuvent également utiliser cette période de temps pour consulter leurs collègues ou la gestion s'ils ont besoin d'explications au sujet de ces modifications.**

- 23.17 Consultation

- a) Si les heures de travail, qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de **autres que** celles qui sont prévues au paragraphe 23.04, **sont susceptibles d'être modifiées pour répondre aux besoins de la population et/ou aux besoins opérationnels**, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance **au sujet de ces changements potentiels** à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 23.04, l'Employeur, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet, et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

- 23.19 Advenant que les heures de travail sont réduites de façon permanente pour certains employés/es **à temps partiel**, l'Employeur s'efforcera d'affecter ~~ees~~ **des** employés/es **à temps partiel** à d'autres enquêtes disponibles à leur lieu de travail, ce qui pourrait entraîner des modifications à leur horaire de travail.
- 23.20 Nonobstant la clause 23.18, lorsque les nécessités du service le permettent, **L'Employeur s'efforcera d'offrir offrira** le travail additionnel disponible à un lieu de travail aux employés/es **nommés pour une période indéterminée en fonction des années de service**. qualifiés/es qui sont facilement disponibles à ce lieu de travail, indépendamment de la nature de l'enquête, avant d'embaucher du personnel additionnel. Sous réserve de ce qui précède, l'Employeur peut embaucher du personnel additionnel et il ne lui est pas interdit d'embaucher du personnel additionnel avant d'offrir aux employés/es du travail à temps plein. **Si aucun employé/e de durée indéterminée ne se porte volontaire, les heures additionnelles de travail sont offertes aux employés/es nommés pour une période déterminée en fonction des années de service dans leur lieu de travail respectif.**
- 23.21 Les parties sont d'accord que les heures de travail quotidiennes discontinues sont établies sur une base volontaire et ne seront prévues à l'horaire que par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé/e.

NOUVEAU

- 23.22 **L'Employeur doit maximiser les heures de travail des employés/es actuels, conformément au paragraphe 23.20, avant d'embaucher de nouvelles personnes.**

ARTICLE 25

PRIME DE TRAVAIL EN SOIRÉE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Prime de travail en soirée

25.01 L'employé/e dont les heures de travail sont prévues à l'horaire de façon à se prolonger au-delà de **16 h** ~~17 h~~, reçoit une prime de ~~deux (2,00 \$)~~ **trois (3,00 \$)** dollars pour chaque heure travaillée, y compris les heures supplémentaires, effectuée entre **16 h** ~~17 h~~ et 6 h.

Prime de fin de semaine

25.02 L'employé/e dont les heures de travail sont prévues la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux (2,00 \$)~~ **trois (3,00 \$)** dollars l'heure pour chaque heure de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

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 Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre)**
***renuméroter en conséquence ce qui suit**
- 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~~ **deux** autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, **est sont** reconnus comme jour de congé provincial ou municipal dans la région ou travaille l'employé/e ou dans toute région où de l'avis de l'Employeur, ~~un tel~~ **ces** jours additionnels ~~n'est~~ ne **sont** pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième lundi de février et** 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 **à temps partiel** 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 ¼ %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

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

ARTICLE 30

CONGÉS ANNUELS

Le syndicat souhaite proposer d'autres modifications à l'article 30 concernant le nombre de congés annuels des employés/es à plein temps.

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

Acquisition des congés annuels

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

- a) zéro virgule deux cent-cinquante (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b) zéro virgule trois cent trente-trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- ~~c) zéro virgule trois cent soixante-sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- ~~d) zéro virgule trois cent quatre-vingt-trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service.~~
- e) zéro virgule quatre cent dix-sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **dizième (10^e)** anniversaire de service.
- ~~f) zéro virgule quatre cent cinquante (0,450) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) **vingt-cinquième (25^e)** anniversaire de service.~~
- g) zéro virgule cinq cent (0,500) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son ~~vingt-huitième (28^e)~~ **vingt-troisième (23^e)** anniversaire de service.

30.03 Aux fins de la clause 30.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

Droit au congé annuel payé

30.04 L'employé/e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé/e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits pour l'année de congé.

30.05

- a) Les employés/es doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils/elles les acquièrent.
- b) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé/e mais doit faire tout effort raisonnable, en tenant compte des nécessités du service, pour :
 - (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé/e.
 - (ii) ne pas rappeler l'employé/e au travail après son départ en congé annuel;
 - (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvé par écrit.
- c) Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'Employeur peut accorder, et que l'Employeur n'a toujours pas accordé les demandes, les années de service de l'employé/e constitueront le facteur déterminant dans l'octroi des congés annuels.

30.06 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé/e de sa décision d'accorder, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel. Advenant le refus, la modification ou l'annulation d'un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé/e le demande par écrit.

30.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé/e se voit accorder :

- a) un congé de deuil, ou
- b) un congé payé pour cause de maladie dans la famille, ou
- c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical, la période de congé annuel payé ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé/e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Report et/ou liquidation des congés annuels

30.08

- a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé/e n'a pas utilisé tous les crédits de congé annuel auquel il/elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures de crédits sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- a) Nonobstant l'alinéa a), si à la date de signature de cette convention ou à la date à laquelle un employé devient visé par cette convention, un employé a accumulé des crédits de congé annuel au-delà de quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, l'employé peut demander un congé annuel sous réserve des dispositions de cet article afin de liquider les crédits de congé en trop. Tous les congés de crédit annuel non utilisés en sus de quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures seront payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le 31 de l'année fiscale précédente. (Note explicative : Au lieu de « la date de signature de cette convention » on devra se référer à la date de la Décision arbitrale émise le 15 février 2019)
- c) Le nombre total de congés annuels que l'employé/e peut avoir à son crédit, en date du 31 mars, ne doit pas dépasser quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures.

30.09 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis, mais non utilisés, qui dépassent cent-douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé/e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Rappel au travail pendant un congé annuel

30.10

- a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, l'employé/e est rappelé au travail, il/elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il/elle engage pour :
- (i) se rendre à son lieu de travail,
 - et
 - (ii) retourner au point d'où il/elle a été rappelé, s'il/elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.
- b) L'employé/e n'est pas tenu pour être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 30.10 a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il/elle a encourues.

Congé de cessation d'emploi

30.11 Lorsque l'employé/e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même/elle-même touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de ses heures de congé annuel acquises, mais non utilisées portées à son crédit par le taux de rémunération horaire qui s'applique le jour de sa cessation d'emploi.

30.12 Nonobstant la clause 30.11, l'employé/e dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il est question dans la clause 30.11 s'il/elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation d'exercice des fonctions.

Annulation de congé annuel

30.13 Lorsque l'Employeur annule ou déplace une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse à l'employé/e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de la période de congé en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'Employeur. L'employé/e doit déployer tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies et fournir à l'Employeur la preuve des efforts ainsi déployés.

Nomination à un poste dans un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V.

30.14 Nonobstant la clause 30.11, l'employé/e qui démissionne pour accepter un emploi auprès d'une organisation énumérée à l'annexe I, IV, ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels acquis, mais non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

ARTICLE 31

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

- 31.01 L'employé/e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il/elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il/elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.
- 31.02 Aux fins de l'application de la clause 31.01, lorsque l'employé/e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.

Attribution des congés de maladie

- 31.03 L'employé/e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il/elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :
- a) qu'il/elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,
 - et
 - b) qu'il/elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.
- 31.04 À moins d'indications contraires de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé/e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il/elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de la clause 31.03 a).

NOUVEAU

31.05 Lorsque l'employé/e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé/e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

- 31.056 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 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.

31.067 Lorsqu'un employé/e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé/e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

31.078 Les crédits de congé de maladie acquis lors d'une période d'emploi précédente aux OES, mais non utilisés par un employé/e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il/elle est réengagé par les OES au cours de l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.

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 **une commission des accidents 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, **de traumatismes indirects ou de toute autre maladie ou blessure** 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 ~~cinquante-deuxième (52^e) semaine qui suit l'accouchement~~ **période d'allaitement**, 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.
- 33.02 La demande dont il est question au paragraphe 33.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. ~~Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.~~
- 33.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 33.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :
- a) modifie ses tâches, la réaffecte,
ou
 - b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.
- 33.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.
- 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 cinquante-deux (52) semaines après la naissance.~~
- 33.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

ARTICLE 35
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 36
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

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;
- 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.

ARTICLE 38

CONGÉ DE COMPASSION ET DE PROCHE AIDANT

- 38.01 ~~Nonobstant la définition de « famille » à l'article 2 et nonobstant le paragraphe 37.02b) ci-dessus, un~~ **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.) **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut se voir ~~voit~~ **voit** accorder un congé **sans solde** ~~pour une période de moins de trois (3) semaines,~~ **pendant** qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- 38.02 ***Le congé sans solde décrit au paragraphe 38.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.*** ~~La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 37.02c) ci-dessus, seulement pendant la période 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.).~~
- 38.03 Un employé/e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il ou elle en est avisé.
- 38.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** d'un employé/e est refusée, ~~les paragraphes le~~ **paragraphe** 38.01 ~~et 38.02~~ ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé/e en est avisé.

NOUVEAU

- 38.05 ***Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.***
- 38.06 ***Un employé/e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.***
- 38.07 ***Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé/e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi, il ou elle a droit à un montant***

équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

ARTICLE 39

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

- 39.01 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 ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé/e), le petit-fils, la petite-fille;
 - c) parents (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; ou
 - f) de tout parent avec qui l'employé/e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé/e;

NOUVEAU

OU

- g) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé/e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé/e.***

39.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~cinq (5)~~ **dix (10)** jours au cours d'une année financière.

39.03 Sous réserve de la clause 39.02, 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 un membre** 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) une (1) journée ~~des cinq (5) journées précisées au paragraphe 40.02~~ peuvent être utilisées **peut être utilisée** 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.

NOUVEAU

- h) pour visiter un membre de la famille en phase terminale.***

NOUVEAU

- i) Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé payé pour obligations familiales 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 paragraphes 39.02 et 39.03.***

ARTICLE 43 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

- 43.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil payé, que détermine l'employé/e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours qui suivent le décès. **Pendant cette période, l'employé/e est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos régulièrement prévus.** En outre, l'employée 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, ce 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) Lorsque l'employé/e demande de prendre son congé de deuil en deux (2) périodes,
 - i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter dans les deux (2) jours suivant le décès, et;
 - ii. la deuxième période doit être prise au plus tard dans les 12 mois suivant la date du décès pour assister au jour de la 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.
- 43.02 L'employé/e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un beau-frère, d'une belle-sœur~~ **d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, d'une cousine, d'un cousin** ou des grands-parents du conjoint/e.
- 43.03 Si, au cours d'une période de congé de maladie ou de congé annuel, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé/e admissible à un congé de deuil en vertu des clauses 43.01 et 43.02, l'employé/e bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.
- 43.04 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 43.01 et 43.02.

ARTICLE 46
CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET
CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

Congé d'études non payé

- 46.01 L'Employeur reconnaît l'utilité de congé d'études. Sur demande écrite de l'employé/e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé/e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou prévoit fournir.
- 46.02 À la discrétion de l'Employeur, l'employé/e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à 100 % (cent pour cent) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé/e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.
- 46.03 À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé/e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé/e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.
- 46.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé/e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé/e :

- a) ne termine pas ses études,
- b) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études, ou
- c) cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle il/elle s'est engagé à fournir ses services après la fin des études, il/elle rembourse à l'Employeur toutes les indemnités

qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

Congé de promotion professionnelle payé

- 46.05 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées pour s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :
- a) un cours offert par l'Employeur;
 - b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
 - c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé/e.
- 46.06 Sur demande écrite de l'employé/e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à la clause 46.05 ci-dessus. L'employé/e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de cette convention collective concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps qu'il/elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.
- 46.07 Les employés/es en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils/elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.
- 46.08 L'Employeur s'efforce de répondre par écrit aux demandes de congé soumises en vertu des clauses 46.01 et 46.06 dans un délai de deux (2) semaines.

Congé d'examen payé

- 46.09 À la discrétion de l'Employeur, l'employé/e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé/e. Ce congé ~~n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'Employeur, le programme d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé/e ou améliore ses compétences~~ **ne peut être refusé sans motif raisonnable.**

NOUVEAU
ARTICLE XX
CONGÉ D'URGENCE, DE QUARANTAINE ET DE CONFINEMENT

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 51

EMPLOYÉS/ES DES CENTRES D'APPELS

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

NOUVEAU

- 51.01 a)** *Les employés/es ont la possibilité de participer à au moins une (1) journée de formation sur les méthodes d'intervention en cas de crise. De plus, les nouveaux employés/es obtiendront une formation des stratégies d'adaptation lors de leur embauche.*
- b)** Les employés/es ont droit d'avoir l'opportunité de participer à un minimum de deux (2) jours de formation par année pour tout ce qui a trait au travail dans un centre d'appel, telle que de la formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.
- 51.02** La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement en offrant des conseils et une rétroaction aux employés/es **et ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires.**
- 51.03** La rétroaction d'encadrement et de développement, résultant de la surveillance d'appels, doit être pertinente et transmise rapidement aux employés/es.

ARTICLE 53
ADMINISTRATION DE LA PAYE

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 55
DURÉE DE LA CONVENTION

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ANNEXE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE ET
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATION

NOUVEAU
ARTICLE XX
CONGÉ POUR VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

NOUVEAU

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un ou une employé/e ou l'enfant d'un ou d'une employé/e subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé/e a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employés/es peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que cette violence pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.*
- b. Sur demande, l'employé/e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé/e, concernant ce genre de violence :*
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;*
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;*
 - iii. d'obtenir des services de counselling;*
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente;*
ou
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.*
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour cause de violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.*
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé/e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.*
- e. Nonobstant les alinéas 54.01 b) et 54.01 c), l'employé/e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé/e fait l'objet d'une inculpation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé/e ait commis cet acte.*

**NOUVEAU
ARTICLE XX
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

NEW

XX. xx L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les 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.~~

NOUVEAU
ARTICLE XX
DÉNONCIATION D'ACTES FAUTIFS

NOUVEAU

XX. XX Aucune personne salariée ne doit faire l'objet de mesures disciplinaires ni être autrement pénalisée soit, entre autres, par une rétrogradation, une suspension, une mise à pied, des sanctions financières, une perte d'ancienneté ou d'occasion d'avancement ou d'emploi dans la fonction publique, pour avoir divulgué un acte ou une omission fautifs, notamment une infraction à une loi fédérale ou provinciale ou à tout autre instrument juridique issu d'une telle loi; ou pour avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics, ou un acte ou une omission qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique ou l'environnement.

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Opérations des enquêtes statistiques convient d'accorder une somme de cent mille (100 000 \$) dollars par année pendant la durée de la convention collective d'Opérations des enquêtes statistiques pour financer un programme d'apprentissage mixte (PAM). En outre, l'Employeur convient d'accorder dix mille (10 000 \$) par mois au Programme d'apprentissage mixte AFPC-OES à partir de la date d'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 PAM-AFPC-OES offrira de la formation sur des questions syndicales patronales pour lesquelles l'Employeur n'assume pas la seule responsabilité en vertu de la loi.

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

NOUVEL ARTICLE
PROTECTION CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

SOUS RÉSERVE DE DISCUSSION AVEC L'EMPLOYEUR

NOUVEAU

APPENDICE XX

POLITIQUE SUR LA CONVERSION DES POSTES DE DURÉE DÉTERMINÉE EN POSTES PERMANENTS

~~L'employeur accepte que tous futurs changements à cette politique soient sujets à une consultation et un consensus avec le syndicat.~~

Date d'entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} octobre 2018 et remplace la Directive sur la sélection d'employés nommés pour une période déterminée pour doter des postes indéterminés (chapitre 2-11 dans le Guide de l'employé des OES – Bureau).

Application

La politique s'applique aux intervieweurs principaux qui participent à la réalisation d'activités d'enquêtes, principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada (ITAO), ainsi qu'aux intervieweurs principaux qui participent à la réalisation d'enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux régionaux de Statistique Canada (IPAO).

Objectif

Cette politique garantira une approche nationale de la procédure de conversion à des statuts indéterminés en fonction du mérite. Elle vise à fournir des consignes aux gestionnaires et aux superviseurs, ainsi que de l'information aux employés au sujet du processus.

Principes directeurs

- Les conversions sont basées sur le mérite.
- Les évaluations de rendement sont un facteur clé pour répondre aux critères de mérite
- Les communications sont claires, ouvertes et transparentes
- La conversion sera faire au 4^e anniversaire de service de l'employé, sujet à des critères spécifiques, tels que mentionnés ci-haut

Étapes

- Les gestionnaires de collecte de données (GCD) réviseront de façon trimestrielle les rapports des employés éligibles pour la conversion.

- Les GCD s'assureront que les employés rencontrent les critères de mérite pour la conversion.
- Les critères suivants sont requis :
 - Un minimum de **trois (3)** ~~quatre (4)~~ ans de service, excluant tout congé sans solde de plus de 60 jours, à partir de la date anniversaire de leur embauche.
 - ~~Une note réussie dans leurs évaluations des deux (2) dernières années consécutives.~~
 - Les employés qui rencontrent les critères mentionnés ci-haut seront convertis à des postes indéterminés à leur date anniversaire.
 - ***Les employés qui ont occupé un poste par intérim à un niveau plus élevé pendant trois ans obtiendront un statut indéterminé dans ce poste.***
 - Les directeurs adjoints ainsi que les chefs de district, comme gestionnaire délégué, approuveront la conversion.
 - Une fois que les employés sont considérés qualifiés dans ce processus, une lettre d'offre leur sera donnée pour signature.
 - La rémunération modifiera le dossier de l'employé pour changer le statut de déterminé à indéterminé.
 - Les employés qui n'ont pas rencontré tous ces critères auront l'opportunité d'avoir une discussion informelle.
 - Les employés peuvent contacter les ressources humaines pour toute question relative à cette politique.

Transition

~~Les employés qui rencontrent les critères de mérite ci-haut le 1^{er} octobre 2018 doivent être convertis à des positions indéterminées à cette date.~~

NOUVEAU
APPENDICE XX
ÉQUIPEMENT PERSONNEL

Le syndicat souhaite se réserver le droit de présenter des modifications à cette appendice à une date ultérieure.

QUESTIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF ET DE DISCUSSION

1. Langage neutre : remplacer son/sa et il/elle par eux/leur;
2. Affectation de nouvelles activités d'enquête aux employés/es;
3. Mesures d'adaptation (n° 135813, ajouter une définition des mesures d'adaptation dans la convention collective – lien avec le guide de l'employé);
4. Formation/séminaire sur la retraite (n° 135857, accessibilité de la formation comme dans le reste de la fonction publique);
5. Indemnité pour l'achat de chaussures (n° 135894);
6. Indemnité pour la formation linguistique n° 135895);
7. Prime de langue seconde – prime de bilinguisme (en lien avec l'Appendice « A », n^{os} 135860, 13582 et 135892);
8. Frais de garde;
9. Santé mentale au travail;
10. Employés/es des centres d'appels :
 - a. Une pause de 5 minutes pour les employés/es des centres d'appels;
 - b. Un comité mixte des employés/es des centres d'appels;
11. Modifications d'ordre administratif.