



Opérations des enquêtes statistiques -
intervieweurs sur le terrain
NÉGOCIATIONS 2019

REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES

Le 2 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 particulier, 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 À LA CONVENTION COLLECTIVE

Opérations des enquêtes statistiques

~~Intervieweurs~~ ***Agents de collecte de données*** et
~~intervieweurs principaux~~ ***chefs d'équipe de la collecte***
de données qui travaillent aux enquêtes
principalement à l'extérieur des bureaux
régionaux de Statistique Canada

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Le syndicat se réserve le droit de proposer changements concernant 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 continu ou discontinu au sein de la fonction publique ou des OES, sauf si 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 les Opérations des enquêtes statistiques ou dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied (years of service);

« **congé** » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé/e pendant une période durant laquelle il/elle est censé remplir ses fonctions (leave);

Tous les congés comptent dans le calcul de la semaine désignée de travail.

« **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), **ce qui comprend** :

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

« employé/e nommé pour une période indéterminée » désigne un employé/e nommé/e dont la date de fin d'emploi n'est pas prédéterminée (indeterminate 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 grand-parent, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère,** et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence, **ou tout parent avec qui l'employé/e est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside 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 lien de consanguinité entre cette personne et l'employé/e** (family);

~~« heures supplémentaires » désigne le travail autorisé effectué pendant un jour de travail normal au-delà du maximum de quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½) au tarif normal dans un trimestre prévu à l'article 23.05 et le travail autorisé effectué lors d'un jour de repos tel qu'établi aux clauses 23.12 et 23.13, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié (overtime); « jour de repos » s'applique seulement lorsque les conditions stipulées aux clauses 23.12 et 23.13 sont remplies (day of rest);~~

« heures supplémentaires » (overtime) désigne :

dans le cas d'un employé à temps plein, le travail autorisé effectué en sus de son horaire normal de travail;

ou

dans le cas d'un employé à temps partiel, le travail autorisé effectué en sus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou de trente-sept virgule cinq heures (37,5) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié;

« 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 le prochain trimestre tel qu'identifié à l'article 23.05 et revue 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);

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

« **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 30e jour du mois de novembre 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 8

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS/ES

- 8.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employés/es comme représentants.
- 8.02 L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employés/es et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.
- 8.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément à la clause 8.02.
- 8.04
- a) ~~Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail~~ **bénéficie d'un congé payé** soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés/es, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.~~
 - b) ~~Lorsque c'est possible,~~ La direction informera le surveillant immédiat de l'employé/e de toute requête demandant la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion.
- 8.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux ~~nouveaux~~ employés/es un de ses représentants, lors de sessions de formation **ou dans le cadre d'un programme d'orientation officiel de l'employeur, le cas échéant,** ~~sans coûts~~ à l'Employeur.

ARTICLE 11 INFORMATION

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

ARTICLE 13
CONSULTATION CONJOINT

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

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 LRTSPF 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 LRTSPF, 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 Lorsqu'un représentant d'employé/e désire discuter d'un grief avec un employé/e qui a demandé à l'Alliance de le ou la représenter ou qui est obligé de l'être pour présenter un grief, l'Employeur leur accordera, lorsque les nécessités du service le permettent, une période raisonnable de congé payé à cette fin ~~si la discussion a lieu dans leur zone d'affectation et une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de leur zone d'affectation.~~

14.08 Sous réserve des nécessités du service,

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

Séances de négociations contractuelles

**

14.09 L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé/e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

14.11 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent,~~ L'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés/es qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

**

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

14.13 ~~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.

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

ARTICLE 17

HARCÈLEMENT SEXUEL

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : *Harcèlement et abus de pouvoir*

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

~~17.02~~ 17.03

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

- b) Si, en raison de la clause 17.02 a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

~~17.03~~ 17.04 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fait d'un commun accord ***dans les trente (30) jours civils suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois (3) propositions de médiateurs.***

NOUVEAU -- 17.04 17.05 *Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, et sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'Employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.*

17.06

- a)** *L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un/e employé/e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est pas terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.*

- b)** *Si les résultats de 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 électronique ne peuvent servir à évaluer le rendement des employés ni à recueillir des preuves pour imposer des mesures disciplinaires à moins que de telles mesures ne résultent d'un acte criminel.*

ARTICLE 19 **SANTÉ ET SÉCURITÉ**

Le syndicat se réserve le droit de modifier ses revendications au sujet du présent article ou d'en présenter d'autres.

19.01 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employés/es. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

NOUVEAU

19.02 *L'Employeur informe adéquatement les employés/es des risques reliés à leur travail, et leur assure la formation appropriée, de sorte que les employés/es aient les compétences et les connaissances requises pour accomplir de façon sécuritaire le travail qui leur est confié.*

À cette fin, l'Employeur fournit chaque année 16 heures de formation payée en personne en matière de santé et sécurité. Le programme d'une telle formation sera choisi en consultation avec le syndicat.

ARTICLE 20

SÉCURITÉ D'EMPLOI

Renuméroter en conséquence
NOUVEAU

20.xx *L'employeur doit faire tous les efforts raisonnables pour éviter la mise à pied d'employés/es pendant la durée de la présente convention collective.*

20.01 L'Employeur reconnaît l'importance de retenir les services de ses employés/es qualifiés. Advenant que les heures de travail d'un employé/e nommé pour une période indéterminée soient éliminées **ou réduites**, l'Employeur s'efforce d'affecter l'employé/e à d'autres enquêtes « terrain » disponibles pour lesquelles l'employé/e est qualifié, dans une zone géographique raisonnable, déterminée par l'Employeur, de façon à ce que l'employé/e puisse continuer à travailler de sa résidence.

20.XX *L'employeur veillera à ce que toute réduction de la main-d'œuvre soit réalisée au moyen de l'attrition. Autrement, les mises à pied sont faites selon l'ordre inverse des années de service.*

~~20.02 L'employeur fera tous les efforts raisonnables pour que toute réduction de la main-d'œuvre soit réalisée par le biais de l'attrition.~~

20.03 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.

20.04 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.

20.05 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.

- 20.06 Une personne mise en disponibilité conformément à la clause 20.03 a droit d'être nommée en priorité, sans concours, à un poste aux OES pour lequel l'Employeur la juge qualifiée, jugement qui ne peut être exercé de manière déraisonnable. Cette priorité est accordée **en fonction des années de service** pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité.
- 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 admissibles à une priorité de nomination à un poste du niveau précédent dans leur région respective. **Ces nominations prioritaires sont faites par ordre 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 20.06 conserve son droit d'être nommé en priorité pour le reste de la période d'un (1) an prévue au paragraphe 20.06.
- 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 **20.03** ont la priorité **par ordre 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 –~~ **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 et/ou la section locale**. L'Alliance, **le SEN et/ou la section locale ont** 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

23.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) la semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 00 h le lundi matin et se terminent à 24 h le dimanche.
- b) un jour consiste en une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h.

~~23.02 La nature du travail est à « temps partiel » et il incombe à l'Employeur d'attribuer le travail.~~

~~23.03 Aucune clause de la présente convention ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.~~

23.04 L'Employeur s'efforce d'attribuer à l'employé/e **offre à tous les employés/es à temps partiel** un minimum de treize ~~(13)~~ **vingt (20)** heures de travail par semaine.

23.05 Le travail est attribué ~~de sorte que, durant~~ **sur** une période de trois (3) mois civils **aux employés/es à temps partiel aux fins du calcul de la semaine désignée de travail**, les employés/es peuvent travailler jusqu'à un maximum de ~~quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½)~~ au tarif normal.

Les périodes de trois mois civils sont les suivantes pour tous les employés/es **à temps partiel**, 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

~~23.06 Sauf indication contraire de l'Employeur, Les employés/es peuvent organiser~~ leur travail en fonction de la disponibilité des répondants et des nécessités du service tel que déterminé par l'Employeur.

23.07 L'employé/e a droit d'être rémunéré pour chaque période ~~complète une~~ **période minimale** de quinze (15) minutes de travail effectué.

23.08 Sous réserve de la clause 23.14, la semaine de travail s'étend du lundi au dimanche inclusivement et la journée de travail se situe normalement entre ~~8 h~~ **9 h**

~~et 22 à 21 h. La durée normale du travail d'un/e employé/e régulier à temps plein est de sept virgule cinq (7,5) heures par jour et de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine. Il n'y a pas de minimum ni de maximum quotidien ou hebdomadaire d'heures de travail.~~

23.09 Les employés/es soumettent des rapports indiquant les heures de déplacement et de travail, de même que les dépenses encourues, conformément à la politique et aux directives de l'Employeur, sur le ou les formulaires(s), par mode électronique lorsque disponible, et au moment prescrits par l'Employeur. Les employés/es sont rémunérés en conséquence, sous réserve de la vérification et de l'approbation de l'Employeur. Ces rapports ne sont pas modifiés sans que l'employé/e en soit informé au préalable.

23.10 L'Employeur convient d'aviser les employés/es le plus tôt possible, de leurs affectations de travail et/ou de toute modification à ces affectations, en utilisant les moyens de communication disponibles y compris par mode électronique lorsque disponible.

23.11 Lorsqu'en raison du non-fonctionnement de l'équipement ou du réseau électronique fournis par l'Employeur, celui-ci réattribue du travail attribué préalablement à un employé/e, l'employé/e est rémunéré/e selon le nombre de cas réattribués multiplié par le temps par unité (TPU) déterminé par l'Employeur.

23.XX Lorsqu'en raison du non-fonctionnement de l'équipement ou du réseau électronique fournis par l'Employeur, l'employé/e touche un minimum de quatre (4) heures d'indemnité de disponibilité par jour jusqu'à ce que le problème soit résolu et que son horaire normal de travail reprenne.

~~23.12~~ ~~Nonobstant la clause 23.05,~~ Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent à une semaine lorsque l'employé/e est tenu par l'Employeur de travailler six ~~(6)~~ **cinq (5)** jours consécutifs au tarif normal, indépendamment du nombre d'heures travaillées dans cette même semaine. Dans de telles circonstances, **les sixième (6^e) et septième (7^e) jours** de cette semaine **sont réputés** être ~~un~~ **des jours** de repos pour l'employé/e. Cependant, cette disposition ne s'applique pas à une semaine où le jour de repos coïncide avec un jour férié dans lequel cas, le travail accompli lors du jour férié est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 26.

~~23.13~~ Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent également à un trimestre, tel qu'établi à la clause 23.05, au cours duquel l'employé/e a travaillé quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½) au tarif normal. Les jours résiduels dans ce trimestre, sont réputés être des jours de repos, à moins qu'un ou plusieurs de ces jours coïncident avec des jours fériés, dans lequel cas, le travail accompli durant les jours fériés est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 26.

23.14 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 23.08, **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 23.08, 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.~~
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

23.15 Les parties reconnaissent que les heures de travail peuvent varier en fonction de la charge de travail et/ou de la nature des enquêtes. ~~Advenant que les heures de travail soient réduites de façon permanente pour un employé/e, l'Employeur s'efforce d'affecter cet employé/e à d'autres enquêtes « terrain » disponibles pour lesquelles l'employé/e est qualifié, dans une zone géographique raisonnable, déterminée par l'Employeur, de façon à ce que l'employé/e puisse continuer à travailler de sa résidence.~~

23.16 ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, L'Employeur s'efforcera d'offrir **offre** le travail additionnel disponible à un lieu de travail aux employés/es 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.~~

NOUVEAU

23.XX L'Employer doit 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.XX L'employeur offre un emploi à temps plein (37,5 heures par semaine) aux employés figurant dans la première tranche de 35 % des enquêteurs terrain, selon les années de service et la région.

ARTICLE 24

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Attribution du travail supplémentaire

24.01 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur évite dans la mesure du possible de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires, et s'efforce de répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés/es qualifiés facilement disponibles.

Rémunération du travail supplémentaire

24.02 Sous réserve de la clause 24.04,

- a) L'employé/e qui est tenu d'effectuer du travail pendant un jour de travail normal durant lequel l'employé/e travaille au-delà du maximum **des heures de travail quotidiennes** ~~quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½) dans un trimestre établi à l'article 23.05,~~ a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires effectuées dans cette journée.
- b) L'employé/e qui est tenu de travailler durant un jour de repos établi conformément à la clause 23.12, a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) pour les sept premières heures et demie (7½) et au tarif double (2) par la suite.
- c) L'employé/e qui est tenu de travailler durant un jour de repos ~~conformément à la clause 23.13,~~ a droit à une rémunération établie de la manière suivante :
 - (i) le premier jour de repos travaillé dans cette période, au tarif et demi (1½) pour les sept premières heures et demie (7½) et au tarif double (2) par la suite;

- (ii) le deuxième jour de repos travaillé ou un jour de repos subséquent travaillé dans cette période, au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées.

24.03 Nonobstant la clause 24.02 b) et c) et sous réserve de la clause 24.04, l'employé/e qui est tenu de travailler pendant un jour de repos, touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures effectuées

ou

- b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux de rémunération horaire.

24.04 L'employé/e a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 24.02 et 24.03 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué :

- a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales

et

- b) quand l'employé/e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

24.05 Les employés/es doivent consigner, de la manière déterminée par l'Employeur, les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.

24.06 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces. L'Employeur s'efforce de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires au plus tard à la huitième (8^e) **deuxième (2^e)** semaine qui suit la date à laquelle elle est acquise.

24.07 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé/e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.

NOUVEAU

24.XX Les heures supplémentaires peuvent être rémunérées en espèces ou sous forme de congé compensatoire.

ARTICLE 25

PRIME DE TRAVAIL EN SOIRÉE ET EN FIN DE SEMAINE

25.01 Les parties reconnaissent les circonstances particulières du travail des employés/es qui travaillent à partir de leur résidence et organisent leur travail en fonction de la disponibilité des répondants et des nécessités du service déterminées par l'Employeur, conformément à l'article 23.06.

25.02 En conséquence, les parties reconnaissent que les employés/es peuvent être tenus par l'Employeur de travailler en soirée et en fin de semaine sur certains projets. Par contre, les parties conviennent qu'une prime applicable seulement aux heures effectuées en soirée et en fin de semaine n'est pas pratique.

25.03 Par conséquent, les parties conviennent que les employés/es qui sont tenus par l'Employeur de travailler après ~~18 h~~ **17 h** du lundi au vendredi et en fin de semaine sur ces projets, tels qu'identifiés par l'Employeur, recevront une prime ~~d'un dollar et dix cents (1,10 \$)~~ **de trois (3 \$) dollars** l'heure pour toutes les heures effectuées sur ces projets, y compris les heures supplémentaires.

Les employés/es qui travaillent sur des projets qui selon l'Employeur, ne nécessitent pas normalement du travail en soirée et en fin de semaine, en sont avisés et n'ont pas droit à la prime ~~d'un dollar et dix cents (1,10 \$)~~ **de trois (3 \$) dollars** l'heure pour les heures travaillées sur ces projets.

25.04 Nonobstant la clause 25.03, l'Employeur reconnaît qu'il peut y avoir des cas où les employés/es qui travaillent sur des projets qui, selon l'Employeur, ne nécessitent pas normalement du travail en soirée et en fin de semaine, doivent travailler après ~~18 h~~ **17 h** du lundi au vendredi ou en fin de semaine afin de compléter le travail qui leur est assigné. Dans de telles situations, et avec l'approbation préalable de l'Employeur, les employés/es recevront une prime de ~~deux~~ **trois** dollars (~~2,00~~ **3 \$**) l'heure pour ces heures travaillées après ~~18 h~~ **17 h** du lundi au vendredi et en fin de semaine

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) **Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre),**
- e f) la fête du Canada,
- f g) la fête du Travail,
- g h) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- h i) le jour du Souvenir,
- i j) le jour de Noël,
- j k) l'après-Noël,
- k l) ~~un autre jour~~ **deux autres jours** dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, **est sont** reconnus comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé/e ou dans toute région où de l'avis de l'Employeur, ~~un~~ **de** tels 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 m) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

26.02 L'employé/e n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés à la clause 26.01 mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent (4¼ %) 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 27

TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le présent article ne s'applique pas lorsque les employés/es se déplacent de leur résidence à une distance qui tombe à l'intérieur et/ou au-delà de la distance prévue à la définition de la « zone d'affectation » dans la directive sur les voyages du Conseil National mixte, pour effectuer régulièrement des activités d'enquêtes terrain. Dans de telles circonstances, les employés/es sont rémunérés pour les heures de déplacement et de travail, et sont remboursés pour les dépenses encourues, selon la politique et les directives de l'Employeur, conformément à l'article 23.09.

27.01 Autre que dans les circonstances ci-haut mentionnées, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

27.02 Lorsque l'employé/e est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé/e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 27.03 et 27.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

27.03 Aux fins des paragraphes 27.02 et 27.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé/e est rémunéré est le suivant :

- a) Lorsqu'il/elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur.
- b) Lorsqu'il/elle utilise un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'Employeur, nécessaire à l'employé/e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou son lieu de travail.
- c) Lorsque l'employé/e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il/elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

27.04 Lorsque l'employé/e est tenu de voyager tel que stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03:

- a) un jour de travail normal pendant lequel il/elle voyage mais ne travaille pas, il/elle est rémunéré au tarif des heures normales pour toutes les heures de déplacement.

- b) un jour de travail normal pendant lequel il/elle voyage et travaille, il/elle est rémunéré au taux des heures normales pour toutes les heures de déplacement et de travail.
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il/elle est rémunéré au taux applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de ~~douze (12)~~ **quinze (15)** heures de rémunération au taux des heures normales.
- d) ***L'employé/e en déplacement est rémunéré pour un minimum de six (6) heures par jour ou pour les heures réellement effectuées, selon le plus élevé des deux montants.***

27.05 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour le temps que met l'employé/e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il/elle est tenu par l'Employeur d'y assister.

L'employé/e qui est tenu de voyager et d'exécuter du travail pour le compte de l'employeur, et qui doit délaiss ses tâches habituelles pendant son déplacement, a droit de reprendre son travail ou de bénéficier d'une garantie d'heures basées sur sa semaine désignée de travail à son retour.

Rémunération additionnelle en cas de déplacement

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

ARTICLE 29

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

29.01 Les parties reconnaissent les circonstances particulières du travail des employés/es qui travaillent à partir de leur résidence et organisent leur travail en fonction de la disponibilité des répondants ~~et des nécessités du service déterminées par l'Employeur~~, conformément à l'article 23.06.

29.02 Par conséquent, les parties conviennent que:

a) les employés/es à **temps partiel** toucheront une rémunération au pourcentage pour toutes les heures effectuées au tarif normal en remplacement de crédits de congés annuels, conformément à l'article 30 ;

et

b) les employés/es à **temps partiel** toucheront une rémunération de ~~quatre~~ **six** pour cent (~~4%~~ **6 %**) pour toutes les heures effectuées au tarif normal en remplacement de congés payés.

29.03 Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que les employés/es peuvent ne pas être disponibles pour effectuer leur travail dans certaines circonstances pour lesquelles des congés payés peuvent être accordés. Les dispositions régissant les congés payés apparaissent à l'article 14 et aux articles 31 et 32.

29.04 De plus, les parties reconnaissent que les employés/es peuvent parfois ne pas être disponibles pour effectuer leur travail pour différentes raisons et qu'ils/elles ont droit à des congés non payés. Les dispositions régissant les congés non payés apparaissent à l'article 14 et aux articles 33 à 42.

29.05 Le congé payé ou non payé est accordé seulement les jours où l'employé/e est requis d'accomplir les fonctions de son poste.

Aux fins de clarification:

a) le congé payé ou non payé est accordé conformément aux dispositions de la présente convention lorsque l'Employeur doit réattribuer le travail en raison de l'absence de l'employé.

b) Le congé payé ou non payé n'est pas accordé lorsque le travail n'est pas réattribué, et par conséquent, aucun formulaire de demande de congé n'est requis dans de telles circonstances.

29.06 Le congé payé ou non payé est accordé basé sur la semaine désignée de travail de l'employé/e au moment du congé, une journée de congé équivalant à un cinquième (1/5) de la semaine désignée de travail de l'employé/e. Le congé total qui peut être accordé dans une semaine ne peut excéder la semaine désignée de travail de l'employé/e.

29.07 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé/e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période « d'emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de «service» servant à calculer le pourcentage payable en remplacement de crédits de congés annuels;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation de l'échelon de rémunération.

29.08 L'employé/e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois à l'égard de la même période.

ARTICLE 30

CONGÉ ANNUEL

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

30.02 Les employés/es **à temps partiel** n'acquièrent pas de crédits de congé annuel, mais ils touchent plutôt une rémunération au pourcentage de toutes les heures effectuées au tarif normal, établi en fonction des années de service et calculée selon les modalités suivantes:

- a) six pour cent (6%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, jusqu'au mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- b) huit pour cent (8%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son ~~huitième (8^e)~~ **cinquième (5^e)** anniversaire de service;
- c) ~~huit virgule quatre pour cent (8.4%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son dix-huitième (16^e) anniversaire de service;~~
- **
- d) ~~huit virgule huit pour cent (8,8%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son dix-huitième (17^e) anniversaire de service;~~
- e) neuf virgule cinq pour cent (9,5%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son ~~dix-huitième (18^e)~~ **dixième (10^e)** anniversaire de service;
- f) ~~dix virgule trois pour cent (10,3%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service.~~
- g) onze virgule cinq pour cent (11,5%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, 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 et des Opérations des enquêtes statistiques, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

*

30.04 L'employé/e a droit de s'absenter du travail aux fins d'un congé annuel pour une période de temps qui correspond au pourcentage auquel il/elle a droit en remplacement de crédits de congé annuel. Pour plus de précisions:

- a) l'employé/e qui a droit à six pour cent (6%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de trois (3) semaines durant l'année de congé annuel;
- b) l'employé/e qui a droit à huit pour cent (8%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de quatre (4) semaines durant l'année de congé annuel;
- ~~c) l'employé/e qui a droit à huit virgule quatre pour cent (8,4%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de quatre virgule quatre (4,4) semaines durant l'année de congé annuel;~~
- ~~d) l'employé/e qui a droit à huit virgule huit pour cent (8,8%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de quatre virgule six (4,6) semaines durant l'année de congé annuel;~~
- e) l'employé/e qui a droit à neuf virgule cinq pour cent (9,5%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de cinq (5) semaines durant l'année de congé annuel;
- ~~f) l'employé/e qui a droit à dix virgule trois pour cent (10,3%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de cinq virgule quatre (5,4) semaines durant l'année de congé annuel;~~
- g) l'employé/e qui a droit à onze virgule cinq pour cent (11,5%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de six (6) semaines durant l'année de congé annuel.

30.05 L'employé/e a droit de s'absenter du travail aux fins d'un congé annuel ***pour une seule journée ou*** pour des périodes d'une ou plusieurs semaines à la fois. Aux fins du présent article, une (1) semaine se compose de toute période de sept ~~(7)~~ ***cinq (5)*** jours consécutifs.

30.06 L'employé/e informe l'Employeur par écrit de sa demande de s'absenter du travail aussitôt que possible après le 1^{er} avril.

30.07 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour permettre à l'employé/e de s'absenter du travail au moment qui convient à l'employé/e.

30.08 L'Employeur, ~~aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire,~~ prévient **informe** l'employé/e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande d'absence du travail **dans les quatorze (14) jours civils suivant la réception de la demande**. Advenant le refus, la modification ou l'annulation d'une telle absence du travail, l'Employeur doit en donner la raison par écrit, si l'employé/e le demande par écrit ou par voie électronique.

30.09 Si, au cours d'une période quelconque d'absence de travail, l'employé/e se voit accorder:

- a) un congé de deuil, ou
- b) un congé non payé pour cause de maladie dans la famille, ou
- c) un congé de maladie non payé sur production d'un certificat médical,

la période d'absence de travail ainsi remplacée est soit ajoutée à la période originale, si l'employé/e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure, dans la mesure où la période d'absence ainsi remplacée correspond à des périodes d'une ou plusieurs semaines complètes.

30.10 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas annuler ni modifier une demande d'absence du travail aux fins d'un congé annuel approuvée par écrit au préalable.

30.11 Lorsque l'Employeur annule ou modifie une période d'absence du travail approuvée par écrit au préalable, 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 d'absence 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.

Report des congés annuels

30.12

- a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé/e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel sans solde auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de ~~cent cinquante (150)~~ **cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)** heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante.
- b) Le nombre total de crédits de congé annuel sans solde qu'un employé/e peut avoir au 31 mars ne peut dépasser ~~cent cinquante (150)~~ **cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)** heures.

ARTICLE 31 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

31.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil payé, que détermine l'employé/e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. ***Pendant cette période, l'employé/e est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos à son horaire.*** 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 débuter 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 peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

31.02 L'employé/e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un beau-frère, d'une belle-sœur~~ ***d'une tante, d'un oncle, d'une nièce, d'un neveu, d'une cousine ou d'un cousin*** ou des grands-parents du conjoint/e.

31.03 Si, au cours d'une période de congé payée, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé/e admissible à un congé de deuil payé en vertu des paragraphes 31.01 et 31.02, l'employé/e bénéficie d'un congé de deuil payé.

31.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou de façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 31.01 et 31.02.

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

ARTICLE 33

CONGÉ DE MALADIE NON PAYÉ

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

33.01 L'employé/e bénéficie d'un congé de maladie non payé lorsqu'il/elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition qu'il/elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,

33.02 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé/e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il/elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de la clause 33.01.

33.03 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 a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

~~33.03~~**04** Lorsqu'un employé/e bénéficie d'un congé de maladie non payé et qu'une réclamation d'accident de travail est par la suite approuvée par une commission des accidents du travail pour la même période, on considérera aux fins de son dossier que l'employé/e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie.

ARTICLE 34

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

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

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

ou

- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle, **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.

34.02 Le montant de congé sera accordé conformément à la semaine désignée de travail de l'employé/e en vigueur au moment de l'accident.

ARTICLE 35

MODIFICATIONS DES TÂCHES OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

35.01 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 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.

35.02 La demande dont il est question au paragraphe 35.01 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.~~

35.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 35.01; 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, ou
- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

35.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée.

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

35.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches 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 36
CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 37
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 38

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

38.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

38.02 ~~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;

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

ARTICLE 39

CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

39.01 ~~Nonobstant la définition de « famille » à l'article 2 et nonobstant le paragraphe 38.02b) ci-dessus, un~~ L'employé/e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion, **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines **sans solde**, pendant qu'il/elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

39.02 ***Le congé sans solde décrit au paragraphe 39.01 ne dépasse 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 38.02c) 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.).~~

39.03 Un employé/e qui est en attente de prestations de compassion, **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).

39.04 Si la demande de prestations de compassion, **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé/e est refusée, les paragraphes 39.01 et 39.02 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé/e en est avisé(e)

NOUVEAU

39.05 Le congé accordé en vertu du présent article 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.

39.06 L'employé/e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

39.07 Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé/e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

ARTICLE 40

CONGÉ NON PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

40.01 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 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), **du beau-père, de la belle-mère;**
- 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) **des grands-parents et des petits-enfants de l'employé/e;**
- f) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence; ~~ou~~
- g) de tout parent avec qui l'employé/e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé/e; **ou**

NOUVEAU

h) d'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.

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

40.03 Sous réserve de la clause 40.02, l'Employeur accorde un congé non payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires, ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible,
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé/e et pour permettre à l'employé/e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée,
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée 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 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 pour obligations familiales ont un caractère individuel. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé non payé plus long et/ou de façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 40.02 et 40.03.*

NOUVEAU
ARTICLE XX

CONGÉ D'URGENCE, DE QUARANTAINE ET DE CONFINEMENT

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 49
ADMINISTRATION DE LA PAYE

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 51
DURÉE DE LA CONVENTION

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ANNEXE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ANNEXE « H »
PROTOCOLE D'ENTENTE
ÉQUIPEMENT PERSONNEL

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

NOUVEL ARTICLE
CONGÉ POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

NOUVEAU

XX.xx Aux fins du présent article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un/e employé/e ou l'enfant d'un/e employé/e subit de la part 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 cela peut avoir une incidence sur leur assiduité au travail.**
- b. Sur demande, l'employé/e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence au foyer se voit accorder un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé/e, concernant ce genre de violence :
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour lui-même ou son enfant suite à une blessure ou une incapacité de nature physique ou psychologique;**
 - ii. faire appel à un organisme d'aide aux victimes de violence familiale;**
 - iii. d'obtenir des services de counseling;**
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou**
 - v. d'obtenir l'aide des services juridiques ou des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.****
- c. Le congé payé qui peut être accordé en vertu du présent article ne dépasse pas soixante-quinze (75) heures par 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 respectés est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.**
- e. Nonobstant les alinéas 54.01b) et 54.01c), l'employé/e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé/e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé/e ait commis cet acte.**

NOUVEL ARTICLE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE

NOUVEAU

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 toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au Fonds 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
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.

NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATIONS

NOUVEAU

XX.XX Aucune mesure disciplinaire ni pénalité ne doit être imposée à l'employé/e, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, mis à pied, pénalisé financièrement, privé de son service accumulé, de ses chances de promotion ou d'une occasion dans la fonction publique, pour avoir divulgué un acte fautif ou une omission, notamment une infraction à une loi du Parlement, à une loi de la législature d'une province ou à tout instrument en vigueur en vertu 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. En plus, l'Employeur convient d'accorder dix mille (10 000 \$) par mois au Programme d'apprentissage mixte AFPC-OES à partir de la date de l'expiration de la présente convention collective jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le Programme d'apprentissage mixte AFPC-OES offrira de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion à l'égard desquelles l'Employeur n'est pas le seul responsable d'assurer la formation.

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

NOUVEL ARTICLE
PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

**LE SYNDICAT SE RÉSERVE LE DROIT DE PRÉSENTER DES REVENDICATIONS
APRÈS DISCUSSION AVEC L'EMPLOYEUR.**

NOUVEAU APPENDICE XX CONVERSION DES POSTES DE DURÉE DÉTERMINÉE EN POSTES PERMANENTS

~~L'employeur accepte que tous futurs changements à cette politique fassent l'objet d'une consultation et d'un consensus avec le syndicat.~~

Entrée en vigueur

La 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 (ITAO) (chapitre 2-11 dans le Guide de l'employé des OES – Bureau) et la Directive sur le statut d'emploi (IPAO) (chapitre 2-12 dans le Guide de l'employé des OES – Terrain).

Application

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

Objectif

La politique vise à uniformiser, à l'échelle du pays, le mécanisme de conversion des postes de durée déterminée en postes permanents en fonction du mérite. Elle offre des consignes aux gestionnaires et aux superviseurs, ainsi que de l'information sur le processus aux employés.

Principes directeurs

- La conversion repose sur le mérite.
- Les évaluations de rendement font partie des critères de mérite.
- La communication est claire, ouverte et transparente.
- La conversion a lieu au troisième (3^e) anniversaire de service, sous réserve des critères énoncés ci-après.

Étapes

- Chaque trimestre, les gestionnaires de collecte de données (GCD) révisent les rapports des employés admissibles à la conversion.
- Les gestionnaires s'assurent que les employés satisfont aux critères de mérite relatifs à la conversion.
- Les employés doivent répondre au critère suivant :

- Au moins trois (3) ans de service, excluant tout congé sans solde de plus de 60 jours, à partir de la date anniversaire de leur embauche.
- Les employés qui occupent un poste intérimaire de niveau supérieur depuis trois ans deviendront permanents dans ce poste.
- Les directeurs adjoints/chefs de district approuvent la conversion à titre de gestionnaires délégués.
- Les employés qui sont reconnus admissibles reçoivent une lettre d'offre pour signature.
- Le service de la rémunération actualise le dossier de l'employé pour changer son statut d'employé nommé pour une durée déterminée à celui d'employé permanent.
- Les employés qui ne satisfont pas aux critères auront l'occasion d'avoir une discussion informelle.
- Les employés peuvent contacter les Ressources humaines pour toute question relative à la politique.

Transition

~~Les employés qui répondent aux critères précités le 1^{er} octobre 2018 doivent être convertis à des postes indéterminés à cette date.~~

POINTS D'ORDRE ADMINISTRATIF ET ÉLÉMENTS DE DISCUSSIONS

1. Langage neutre : remplacer son/sa et il/elle par eux/leur;
2. Attribution du travail d'enquête aux employés
3. Domicile servant de bureau d'attache pour le personnel de terrain aux fins des déplacements et de la santé et sécurité
4. Heures supplémentaires pour le personnel d'aéroports (article 24)
5. Adresse courriel de Statistique Canada
6. Garde d'enfants
7. Santé mentale en milieu de travail
8. Communications entre employés
9. Formation