

**DANS L'AFFAIRE D'UNE DEMANDE D'ARBITRAGE DE DIFFÉRENDS EN  
VERTU DE LA LOI SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION  
PUBLIQUE (la « LRTFP »)**

**ENTRE :**

**ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

**(le « syndicat »)**

**- et -**

**OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES**

**(les « OES » ou l'« employeur »)**

**Et dans l'affaire d'un différend concernant les conditions à inclure dans la  
convention collective qui sera en vigueur du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au  
30 novembre 2014**

**CONSEIL D'ARBITRAGE**

Christine Schmidt, présidente  
Guy Lauzé, personne nommée sur proposition de l'employeur  
Joe Herbert, personne nommée sur proposition du syndicat

**COMPARUTIONS**

**Pour l'employeur :** Gloria Tatone Blaker, négociatrice des OES  
Yves Lachance, gestionnaire régional, Services de gestion.

**Pour le syndicat :** Morgan Gay, négociateur national de l'AFPC  
Julie Chiasson, agente de recherche de l'AFPC

Affaire entendue à Ottawa, les 11 et 12 novembre 2013.

(Traduction de la CRTEFP)

## **Introduction**

(1) Il s'agit d'un arbitrage de différends en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (la « LRTFP »). Le conseil d'arbitrage (le « conseil ») a été nommé afin de trancher les questions qui demeurent en litige entre les parties relativement à la négociation d'une entente de renouvellement de la convention collective qui a expiré le 30 novembre 2011. Il n'y a aucun litige en ce qui a trait à notre compétence. Le renouvellement de la convention collective, dont les modalités sont convenues par les parties, concerne la période du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 30 novembre 2014.

## **Contexte et considérations générales**

(2) Opérations des enquêtes statistiques (les « OES » ou l'« Employeur ») est un employeur distinct en vertu de la LRTFP. Le syndicat est l'agent négociateur pour deux unités de négociation aux OES, dont l'unité de négociation des bureaux régionaux (« BR »). Le 27 juin 1988, le syndicat a été accrédité afin de représenter environ 260 intervieweurs et intervieweurs principaux. Le 27 janvier 2000, la Commission des relations de travail dans la fonction publique a modifié le certificat afin d'ajouter tous les intervieweurs et intervieweurs principaux travaillant dans les bureaux régionaux de Statistique Canada.

(3) Cette unité de négociation compte environ 715 employés (en date d'octobre 2013), lesquels sont tous des employés à temps partiel et n'ont pas d'heures de travail garanties. Environ 90 % des employés dans l'unité des BR sont des intervieweurs. Les autres sont des intervieweurs principaux. Environ 65 % des employés de l'unité des BR sont des femmes. Ces employés de la fonction publique accomplissent des activités de collecte de données, essentiellement au moyen d'entrevues téléphoniques (ou, dans le cas des intervieweurs principaux, supervisent ces activités). Ils travaillent dans un environnement constitué de « centres d'appels » situés dans cinq bureaux régionaux de Statistique Canada à Halifax (Nouvelle-Écosse), Sherbrooke (Québec), Sturgeon Falls (Ontario),

Winnipeg (Manitoba) et Edmonton (Alberta). Les employés de Statistique Canada gèrent les intervieweurs et les intervieweurs principaux dans le cadre de sa structure de gestion des bureaux régionaux.

(4) Plus de 1 200 membres de l'Alliance de la Fonction publique du Canada travaillant à Statistique Canada (autres que ceux employés par les OES) sont visés par la convention collective du groupe PA avec le Conseil du Trésor. La convention collective entre les parties a généralement pour modèle celle du groupe PA.

(5) La convention collective entre les parties est arrivée à échéance le 30 novembre 2011. L'avis de négociation a été signifié en vertu de la LRTFP le 24 novembre 2011. En octobre 2012, le syndicat a déclaré être dans une impasse et a présenté une demande d'arbitrage. L'employeur a soulevé des questions liées à la compétence. Ces questions ont été entendues par la CRTFP en mars 2013 et la décision de la Commission a été rendue le 27 août 2013. Le syndicat a déposé une demande de contrôle judiciaire de cette décision. En septembre 2013, le syndicat a déposé une requête afin de dissoudre le conseil ou, subsidiairement, d'ajourner l'audience des 11 et 12 novembre 2013. L'audience a eu lieu tel qu'il a été prescrit par la décision procédurale de la Commission en date du 9 octobre 2013. Étant donné que la demande de contrôle judiciaire de la décision de la Commission du syndicat a été rejetée, la présente décision arbitrale est rendue.

(6) Les questions suivantes demeurent en litige :

- Article 2 – Interprétation et définitions
- Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
- Article 17 – Harcèlement sexuel
- Article 19 – Santé et sécurité
- Article 20 – Sécurité d'emploi

- Article 23 – Durée du travail
- Article 25 – Prime de travail en soirée et prime de fin de semaine
- Article 26 – Jours fériés payés
- Article 30 – Congés annuels
- Article 31 – Congé de maladie payé
- Article 32 – Congé pour accident de travail
- Article 40 – Congé de mariage payé
- Article 42 – Congé de deuil payé
- Article 50 – Indemnité de départ
- Annexe A – Taux de rémunération horaire et Notes sur la rémunération
- Annexe F – Le Fonds de justice sociale
- Annexe G – Nécessités du service
- Programme d'apprentissage mixte – Nouveau protocole d'entente

(7) En évaluant le bien-fondé des questions en suspens qui sont en litige, le conseil est guidé par le cadre législatif applicable. L'article 148 de la LRTFP décrit les facteurs dont doit tenir compte le conseil en rendant sa décision arbitrale :

**148.** Dans la conduite de ses séances et la prise de ses décisions, le conseil d'arbitrage prend en considération les facteurs qui, à son avis, sont pertinents et notamment :

- a) la nécessité d'attirer et de maintenir au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'il juge importantes;
- c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
- d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale du gouvernement du

Canada.

(8) Au sujet de ce qui précède, les OES ont affirmé que le maintien en poste est difficile étant donné la nature du travail et les heures de travail pendant lesquelles les entrevues, notamment les enquêtes auprès des ménages, sont menées. Les OES soutiennent que leur capacité à maintenir les employés en poste est [traduction] « raisonnable » dans les circonstances. En affirmant que le maintien en poste de leurs employés est [traduction] « raisonnable », les OES mettent leurs défis sur le même pied d'égalité que ceux du secteur privé du tourisme. Le conseil ne peut être en accord avec l'approche des OES relativement à cette question. En date de novembre 2011, 85 % de l'effectif de l'unité de négociation (dont la taille a considérablement diminué depuis) cumulait quatre années de service continu ou moins aux OES. Étant donné le critère législatif énoncé à l'alinéa 148a) reproduit ci-dessus, la difficulté apparente liée au maintien de ces employés au sein de la fonction publique afin de répondre aux besoins des Canadiens constitue une préoccupation pour le conseil.

(9) En outre, en renvoyant au cadre législatif qui s'applique, les OES laissent entendre qu'il n'existe aucun comparateur dans la fonction publique pour les membres de l'unité de négociation des BR. Les OES affirment que seul le secteur privé offre des comparaisons du marché appropriées. Le conseil ne partage pas cet avis. Même si le cadre législatif fait référence à une évaluation de la comparabilité avec des personnes qui occupent des postes similaires dans les secteurs privé et public, le fait d'accepter l'argument des OES équivaudrait à ignorer complètement ce qui est énoncé à l'alinéa 148c). Il existe d'autres unités de négociation dans l'ensemble de l'administration publique fédérale où les employés occupent des postes à temps partiel, indiquent leurs disponibilités pour travailler et où les heures de travail ne sont pas garanties.

(10) Finalement, contrairement aux observations des OES, les membres de cette unité de négociation sont des fonctionnaires fédéraux. Puisque les

intervieweurs et les intervieweurs principaux des OES sont des employés à temps partiel, que leurs heures de travail ne sont pas garanties, et que leur employeur fait face à des défis en raison de la nature du travail, et compte tenu des observations des parties, le conseil est d'avis que ces employés accusent un retard par rapport à leurs homologues fédéraux.

(11) En parvenant à nos conclusions sur les questions en suspens en litige, le conseil a été guidé par les principes constamment reconnus de la demande d'arbitrage, y compris la reproduction et la comparabilité, la rémunération totale et le besoin démontré ainsi que les facteurs particuliers qu'il est tenu d'examiner en vertu de la LRTFP. Nous avons examiné les propositions dont nous étions saisis et avons effectué les compromis justifiés à la lumière de celles-ci.

(12) Compte tenu de ce qui précède, nous rendons la décision suivante.

## **DÉCISION**

(13) Nous ordonnons aux parties de conclure un renouvellement de la convention collective pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 30 novembre 2014. La convention collective comprendra les questions non modifiées de la convention collective qui est arrivée à échéance le 30 novembre 2011, les questions convenues par les parties elles-mêmes ainsi que la décision du conseil à l'égard des questions énoncées en l'espèce. Toute proposition qui n'est pas abordée de façon explicite dans la présente décision est rejetée. Toutes les questions, qu'elles aient été convenues par les parties ou accordées par le conseil, entrent en vigueur à la date de la décision, sauf indication contraire.

(14) Il n'y a aucun litige en ce qui a trait à nos pouvoirs.

(15) En ce qui concerne la question relative à la durée, les parties sont parvenues à une entente sur une durée de trois ans arrivant à échéance le 30 novembre 2014. Nous tenons toutefois compte du paragraphe 156(3) de la *LRTFP* qui précise que « [l]a décision arbitrale ne peut avoir une durée inférieure à un an ou supérieure à deux ans à compter du moment où elle lie les parties, à moins que le conseil arbitral ne juge qu'une autre durée est appropriée dans les cas d'application des alinéas (2)a) et b) ». En fonction des faits uniques dont nous sommes saisis, après avoir mûrement réfléchi, nous sommes d'opinion qu'une durée d'application supérieure aux périodes prescrites est justifiée et l'exception prévue au sous-alinéa 156(2)b)(ii) s'applique.

(16) Nous remarquons que les conventions collectives antérieures applicables à cette unité de négociation correspondaient traditionnellement aux cycles de négociation et aux conventions collectives en vigueur dans la fonction publique fédérale. Présentement, toutes les conventions collectives dans la fonction publique fédérale sont arrivées à échéance en 2014, sauf deux exceptions mineures, lesquelles sont arrivées à échéance en janvier 2015. Le fait de respecter les périodes prévues au paragraphe 156(3) aurait pour conséquence que les négociations seraient de deux ans en avance sur les autres conventions collectives et cela constituerait une situation intenable. En raison de la nature exceptionnelle du retard causé par le processus de contrôle judiciaire décrit plus tôt à l'égard duquel la Cour fédérale a rendu sa décision le 16 janvier 2015, et en raison du fait que le délai d'appel soit échu un mois plus tard, le 16 février 2015, l'entente des parties et l'application du sous-alinéa 156(2)b)(ii), nous déclarons donc aux présentes que la durée de la convention collective sera du 1<sup>er</sup> décembre 2011 au 30 novembre 2014, inclusivement.

### **Article 2 – Interprétation et définitions**

(17) La convention collective prévoit une définition de la « **semaine désignée de travail** ». Ce qui suit sera ajouté à cette définition :

[Traduction]

Si l'employé/e estime que sa semaine désignée de travail n'est pas compatible avec ses heures réelles, l'employé/e peut demander une révision de l'Employeur.

(18) En outre, nous ordonnons aux parties de négocier un libellé qui permet de s'assurer que l'employeur corrige les incohérences entre les semaines désignées de travail des employés et les heures de travail réellement effectuées par les employés. Les corrections doivent être apportées de manière prospective. Le conseil demeure saisi de la question si les parties ne sont pas en mesure de s'entendre quant à un libellé tenant compte de la directive du conseil.

(19) Aucune définition de « **employé/e nommé/e pour une période indéterminée** » ou « **années de service** » n'est prévue par la convention collective. Les définitions de ces termes doivent être ajoutées à la convention collective. Les voici :

[Traduction]

« **employé/e nommé/e pour une période indéterminée** » un employé/e nommé/e dont la date de fin d'emploi n'est pas prédéterminée.

« **Années de service** » désigne toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, 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.

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

(20) La clause suivante doit être ajoutée à la convention collective et la numérotation de l'article 14 devra être modifiée en conséquence :



[Traduction]

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

### **Article 20 – Sécurité d'emploi**

(21) Les clauses suivantes doivent être ajoutées à la convention collective et la numérotation de l'article 20 devra être modifiée en conséquence :

[Traduction]

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.

20.02 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.

(22) La clause 20.03, telle qu'elle se lit actuellement, doit être renumérotée en tant que clause 20.05 et être modifiée comme suit :

[Traduction]

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.

**Article 23 – Durée du travail**

(23) L'alinéa 23.08a) doit être modifié comme suit :

[Traduction]

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) jours à l'avance, qui couvrira les exigences normales du secteur de travail.

(24) La clause 23.20 doit être modifiée comme suit :

[Traduction]

23.20 Nonobstant la clause 23.18, lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur s'efforcera d'offrir 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.

**Article 25 – Prime de travail en soirée et prime de fin de semaine**

(25) Les clauses 25.01 et 25.02 doivent être modifiées comme suit :

[Traduction]

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 17 h, reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) pour chaque heure travaillée, y compris les heures supplémentaires, effectuée entre 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 dollars (2,00 \$) l'heure pour chaque heure de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

### **Article 30 – Congés annuels**

(26) La clause 30.03 de la convention collective doit être modifiée comme suit :

[Traduction]

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 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.

Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des clauses 50.05 à 50.09, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté les Opérations des enquêtes statistiques.

Clause 30.05

(27) Ajoutez l'alinéa 30.05c) à la convention collective :

[Traduction]

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.

**Article 40 – Congé de mariage payé**

(28) L'en-tête de l'article 40 – Congé de mariage payé doit être modifié comme suit :

**Article 40**

**Congé annuel accordé en une seule fois**

Les clauses 40.01 et 40.02 seront remplacées par ce qui suit :

[Traduction]

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

**Article 42 – Congé de deuil payé**

(29) La clause 42.01 doit être modifiée comme suit :

[Traduction]

42.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé/e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours 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.

**Article 50 – Indemnité de départ**

(30) À compter du premier mois après la date de la présente décision, les alinéas 50.01b) et d) doivent être supprimés de la convention collective, et la numérotation devra être modifiée en conséquence.

[Traduction]

50.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 50.02, l'employé/e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire moyen :

a) Mise en disponibilité

(i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui ont au moins 10 années d'emploi continu, mais qui ont moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui ont au moins vingt (20) années d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

(ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il/elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 50.01 a)(i).

b) Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 50.01d) et si l'employé/e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié ( $\frac{1}{2}$ ) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé/e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il/elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser vingt-sept (27) semaines de rémunération.

d) Retraite

(i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé/e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la Fonction publique* ou qu'il/elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi;

ou

(ii) dans le cas d'un employé/e qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13½) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il/elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de La Fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il/elle avait été cotisant en vertu de ladite loi, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé/e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) Décès

En cas de décès de l'employé/e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) Licenciement motivé pour incapacité

Lorsque l'employé/e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il/elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12(2)d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

50.02 Les indemnités de départ payables à l'employé/e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il/elle a déjà reçu une forme

quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas il ne doit y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux clauses 50.01 et 50.06.

Pour plus de précision, les montants versés en vertu des clauses 50.05 à 50.09 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives sont considérés comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration de la présente clause.

50.03 Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question dans les clauses ci-dessus est le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé/e a droit à la date de cessation de son emploi.

50.04 Nonobstant les dispositions du présent article, l'indemnité de départ devant être versée est calculée de la façon suivante : afin que soit déterminé le nombre d'années complètes d'emploi continu sur lequel sera basée l'indemnité de départ, il convient de déterminer la période d'emploi continu admissible à l'indemnité de départ et de diviser le nombre total de toutes les heures effectuées au tarif normal pendant ladite période par mille neuf cent cinquante (1950). Il faut ensuite multiplier le nombre d'années complètes d'emploi ainsi obtenu par le taux de rémunération hebdomadaire approprié pour obtenir le montant de l'indemnité de départ.

50.05 Nomination d'un employé/e chez un autre employeur de la fonction publique

L'employé/e qui démissionne afin d'occuper un poste auprès d'un autre organisme énuméré à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de la clause 50.01.

50.06 Fin de l'indemnité de départ

a) Sous réserve de la clause 50.02 ci-dessus, les employé-e-s nommés/es en service continu employés par les Opérations enquêtes statistiques le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente décision ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

b) Sous réserve de la clause 50.02 ci-dessus, les employé/es nommés/es pour une durée déterminée employés par les Opérations des enquêtes statistiques le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente

décision ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement de la fin de l'indemnité de départ

#### 50.07 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé/e, en fonction des choix suivants :

a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente décision, ou

b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein des Opérations des enquêtes statistiques au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e à la date de cessation d'emploi au sein des Opérations des enquêtes statistiques, ou

c) une combinaison des options a) et b), conformément à l'alinéa 50.08c).

#### 50.08 Choix de l'option

a) L'Employeur informe l'employé/e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.

b) L'employé/e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois qui suivent la date de signature officielle de la convention collective.

c) L'employé/e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 50.07c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 50.07a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 50.07b).

d) L'employé/e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 50.08b) sera réputé avoir choisi l'option de l'alinéa 50.07b).

#### 50.09 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Cette clause s'applique dans une situation où un employé démissionne d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin de prendre une position avec l'Employeur, et qu'il est nommé à un poste dans l'unité de négociation des interviewers des bureaux régionaux où, à la date de nomination, des dispositions



similaires à celles prévues aux alinéas 50.01b) et d) sont toujours en vigueur.

a) Sous réserve de la clause 50.02 ci-dessus, à la date où un employé/e nommé/e en service continu devient assujéti à la présente convention le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente décision, l'employé/e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e le jour précédant la nomination.

b) Sous réserve de la clause 50.02 ci-dessus, à la date où un employé/e nommé/e pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention le 30<sup>e</sup> jour suivant la date de la présente décision, l'employé/e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e le jour précédant la nomination.

c) L'employé/e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites à la clause 50.08. Cependant, l'employé/e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

d) L'employé/e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 50.09c) sera réputé avoir choisi l'option de l'alinéa 50.07b).

## **ANNEXE « A » – TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE**

### **TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE**

- A - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2011 (augmentation de 1,75 %)
- B - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012 (augmentation de 1,5 %)
- X - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2013 (ajustement aux fins du maintien en poste)
- C - En vigueur à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2013 (augmentation de 2 %)

Intervieweur

De :	\$	14,72	15,48	16,13	16,81	17,48	18,18
À :	A	14,98	15,75	16,41	17,10	17,79	18,50
	B	15,20	15,99	16,66	17,36	18,06	18,78
	X		15,99	16,87	17,75	18,63	19,53
	C		16,31	17,21	18,11	19,00	19,92

Intervieweur principal

De :	\$	18,04	18,90	19,68	20,46	21,30	22,13
	A	18,36	19,23	20,02	20,82	21,67	22,52
	B	18,64	19,52	20,32	21,13	22,00	22,86
	X		19,52	20,58	21,65	22,71	23,77
	C		19,91	20,99	22,08	23,16	24,25

**ANNEXE « A » – NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION****Ajustement aux fins du maintien en poste**

- a) À compter du 1<sup>er</sup> décembre 2013, les employé/es seront rémunérés selon l'échelle « X » au taux le plus près, sans y être inférieur, à leur taux de rémunération à l'heure de fermeture des bureaux le 30 novembre 2013.
- b) L'adoption de l'échelle « X » ne touche pas la période d'augmentation d'échelon de rémunération des employé/es.

**Augmentations d'échelon de rémunération**

Aucune modification.

**Promotions**

Aucune modification n'est apportée à l'alinéa a).

L'alinéa b) est modifié comme suit :

[Traduction]

Nonobstant ce qui précède, l'employé/e rémunéré au quatrième échelon ou au maximum des taux de rémunération du niveau

intervieweur, promu au niveau intervieweur principal est nommé au deuxième échelon des taux de rémunération du niveau intervieweur principal.

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

Le libellé du protocole d'entente, tel qu'il est actuellement, sera remplacé par ce qui suit :

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

**Saisis**

Nous demeurons saisis de la mise en œuvre de la présente décision jusqu'à ce que les parties concluent une convention collective officielle.

Fait à TORONTO, ce 30<sup>e</sup> jour de mars 2015.

---

Christine Schmidt, présidente  
Pour le conseil d'arbitrage