



Statistical Survey Operations
Opérations des enquêtes statistiques

Computer-assisted telephone interviewing (CATI)
Interview téléphonique assistée par ordinateur (ITAO)

&

Computer-assisted personal interviewing (CAPI)
Interview sur place assistée par ordinateur (IPAO)

Without Prejudice
Sans préjudice

Employer Proposals – September 12, 2017
Revendications de l'employeur – 12 septembre 2017

Introduction

This document represents the bargaining proposals of the Statistical Survey Operations for the round of collective bargaining which commenced in March 2017. These proposals are submitted without prejudice to any future position the employer may wish to take on items proposed.

The employer (SSO) reserves the right to add, amend, modify and withdraw its proposals at any time during collective bargaining, to introduce counter-proposals and to introduce new proposals that may emerge as a result of discussions held or new information introduced.

Where indicated, the Employer reserves the right to table language at a later date.

If neither party has a proposal on a specific clause or article, that clause or article is deemed to be renewed.

Article and clause numbers will have to be adjusted before the final versions can be approved.

Ce document représente les propositions des Opérations des enquêtes statistiques (OES) dans le cadre de la ronde de négociation collective qui a débuté en mars 2017. Ces propositions sont présentées sans porter atteinte à la position future que l'Employeur pourrait vouloir adopter sur les points proposés.

L'Employeur (OES) se réserve le droit d'ajouter, de modifier et de retirer ses propositions en tout temps pendant les négociations collectives, ainsi que de présenter des contre-propositions et de nouvelles propositions ayant vu le jour à la suite des discussions ou de la prise en compte de nouveaux renseignements.

Lorsqu'indiqué, l'Employeur se réserve le droit de formuler les dispositions à une date ultérieure.

Si aucune des parties ne présentent une proposition sur une clause ou un article en particulier, ladite clause ou ledit article est réputé être renouvelé.

La numérotation des articles et clauses devra être ajustée avant que les versions définitives puissent être approuvées.

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 2 Interpretation and Definitions/Interprétation et définitions	
<p>2.01 “continuous employment” has the same meaning as specified in the existing Directives on Terms and Conditions of Employment of the Treasury Board Directive on Terms and Conditions of Employment on the date of the signing of this agreement;</p>	<p>2.01 « 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</p>
<p>“employee” means a person so defined in the Public Service Staff Labour Relations Act Federal Public Sector Labour Relations Act, and who is a member of the bargaining unit covered by this agreement (employé/e)</p>	<p>« employé/e » désigne toute personne ainsi définie dans la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral</i> et qui fait partie de l’unité de négociation visée par la présente convention collective (employee);</p>
<p>“family” except where otherwise specified in this Agreement, means father, mother (or alternatively stepfather, stepmother, or foster parent), brother, sister, <u>stepbrother, stepsister</u>, spouse (including common-law <u>partner</u>/spouse resident with the employee), child (including child of common-law <u>partner</u>/spouse), <u>stepchild, foster child</u> or ward of the employee, grandchild, grandparent, father-in-law, mother-in-law, and any relative permanently residing in the employee’s household or with whom the employee permanently resides</p>	<p>“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, <u>le demi-frère, la demi-sœur</u>, le conjoint (y compris le <u>partenaire</u>/conjoint de fait qui demeure avec l’employé/e), l’enfant propre de l’employé/e (y compris l’enfant du <u>partenaire</u>/ conjoint de fait), l’enfant d’un autre lit, <u>l’enfant nourricier</u> ou l’enfant en tutelle de l’employé/e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l’employé/e ou avec qui l’employé/e demeure en permanence.</p>
<p>“part-time employee” means an employee whose weekly hours of work on average are less than thirty-seven and one-half (37 ½) hours, but not less than those prescribed in the Public Service Staff Labour Relations Act Federal Public Sector Labour Relations Act (employé/e a temps partiel);</p>	<p>« employé/e à temps partiel » désigne un employé/e dont les heures de travail hebdomadaires sont en moyenne inférieures à trente-sept heures et demie (37½), mais pas inférieures à celles prévues dans la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral</i> (part-time employee);</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 2 Interpretation and Definitions/Interprétation et définitions	
<p>2.02</p> <p>Except as otherwise provided in this Agreement, expressions used in this Agreement:</p> <p>(a) if defined in the Public Service Staff Labour Relations Act <u>Federal Public Sector Labour Relations Act</u>, have the same meaning as given to them in the Public Service Staff Labour Relations Act <u>Federal Public Sector Labour Relations Act</u></p> <p>and</p> <p>(b) if defined in the <i>Interpretation Act</i> but not defined in the Public Service Staff Labour Relations Act <u>Federal Public Sector Labour Relations Act</u>, the same meaning is given to them in the <i>Interpretation Act</i>.</p>	<p>2.02</p> <p>Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :</p> <p>a) si elles sont définies dans <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral</i>, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi,</p> <p>et</p> <p>b) si elles sont définies dans la <i>Loi d'interprétation</i> mais non dans la <i>Loi sur les relations de travail dans la fonction publique le secteur public fédéral</i>, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la <i>Loi d'interprétation</i>.</p>

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Article 3 Application/Champ d'application	
<p>3.03 (CAPI)</p> <p>In the French version of this Agreement, the purpose of adding “/e” to the word “employé/e” is to reflect the presence of both men and women within the bargaining unit. It is understood that the feminine gender was omitted from the remainder of the text solely for ease of reading.</p> <p><i>(This article was present in the CAPI agreement but not in the CATI agreement. It should be treated consistently in both CAPI and CATI)</i></p>	<p>3.03 (IPAO)</p> <p>Dans la présente convention, l'ajout de « /e » à la fin du mot employé/e a pour objet de reconnaître la présence des hommes et des femmes au sein de l'unité de négociation. Il est entendu que la marque du féminin a été omise du reste du texte uniquement pour en faciliter la lecture.</p> <p><i>(Cet article apparaissait dans la convention collective IPAO mais pas dans la convention collective ITAO. L'article devrait être traité d'une façon constante dans les deux versions, IPAO et ITAO)</i></p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 8 Employee Representatives/Représentants des employés/es	
<p>8.05</p> <p>CATI</p> <p>The Alliance shall have the opportunity to have an employee representative introduced to new employees as part of the Employer's formal orientation programs, where they exist, <u>at no cost to the Employer.</u></p> <p>CAPI</p> <p>The Alliance shall have the opportunity to have an employee representative introduced to new employees, <u>at training sessions as part of the Employer's formal orientation programs, where they exist,</u> at no cost to the Employer.</p>	<p>8.05</p> <p>ITAO</p> <p>L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employés/es un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels, <u>sans coûts à l'Employeur.</u></p> <p>IPAO</p> <p>L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employés/es un de ses représentants, lors de sessions de formation <u>dans le cadre des programmes d'orientation actuels,</u> sans coûts à l'Employeur.</p>

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Article 9 Use of Employer Facilities/Utilisation des locaux de l'Employeur	
9.02 (CATI only) <u>Where possible</u> , the Employer will continue its present practice of making available to the Alliance specific locations-on its premises for the placement of reasonable quantities of literature of the Alliance.	9.02 (ITAO seulement) <u>Si possible</u> , l'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 10 Check-off/Précompte des cotisations	
<p>10.05</p> <p>No employee organization as defined in Section 2 of the Public Service Labour Relations Act <u>Federal Public Sector Labour Relations Act</u>, other than the Alliance, shall be permitted to have membership dues and/or other monies deducted by the Employer from the pay of employees.</p>	<p>10.05</p> <p>Nulle association d'employés/es, au sens où l'entend l'article 2 de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique <u>le secteur public fédéral</u>, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employés/es.</p>
<p>10.06</p> <p>The amounts deducted in accordance with clause 10.01 shall be remitted to the Comptroller of the Alliance by cheque within a reasonable period of time after deductions are made and shall be accompanied by particulars identifying each employee and the deductions made on the employee's behalf.</p>	<p>10.06</p> <p>Les montants déduits conformément à la clause 10.01 sont versés par <u>chèque</u> au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé/e et les retenues faites en son nom.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 11 Information	
<p>11.01</p> <p>The Employer agrees to supply the Alliance each quarter <u>semi-annually</u> with the name, region and classification of every employee.</p>	<p>11.01</p> <p>L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, <u>semestriellement</u>, le nom, la région et la classification de chaque employé/e.</p>
<p>11.02</p> <p>The Employer agrees to supply each employee with a copy of the collective agreement and will endeavour to do so within one (1) month after receipt from the printer. Employees will be given <u>electronic access to the collective agreement. Where electronic access to the agreement is unavailable or impractical, or upon request, the employee will be supplied with a printed copy of the agreement.</u></p>	<p>11.02</p> <p>L'Employeur convient de fournir à chaque employé/e un exemplaire de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. L'accès à la version électronique de la présente convention sera accordé aux employés. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou pas pratique, ou sur demande, l'employé recevra un exemplaire imprimé de la convention collective.</p>

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Article 12 Employees on Premises of Other Employers / Employés/es travaillant dans les établissements d'autres employeurs	
12.01 If employees are prevented from performing their duties because of a strike or lock-out on the premises of other employers, the employees shall report the matter to the Employer, and the Employer will make reasonable efforts to ensure that such employees are employed elsewhere can perform their duties elsewhere, so that they shall receive their regular pay and benefits to which they would normally be entitled.	12.01 Les employés/es qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les établissements d'autres employeurs, signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employés/es un travail que ces employés puissent accomplir leurs fonctions ailleurs, qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils/elles auraient normalement droit.

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 14 Leave With or Without Pay for Alliance Business/ Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance	
<p>14.01</p> <p>(a) to an employee who makes a complaint on his/her own behalf, before the Public Service Labour Relations Board <u>Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board</u>,</p> <p>and</p> <p>(b) to an employee who acts on behalf of an employee making a complaint, or who acts on behalf of the Alliance making a complaint.</p>	<p>14.01</p> <p>a) à l'employé/e qui dépose une plainte en son propre nom devant la <i>Commission des relations de travail</i> dans la Fonction publique <u> et de l'emploi dans le secteur public fédéral</u>,</p> <p>et</p> <p>b) à l'employé/e qui intervient au nom d'un employé/e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.</p>
<p>14.03</p> <p>(a) to an employee called as a witness by the Public Service Labour Relations Board <u>Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board</u></p> <p>and</p> <p>(b) when operational requirements permit, to an employee called as a witness by an employee or the Alliance.</p>	<p>14.03</p> <p>a) à l'employé/e cité comme témoin par la <i>Commission des relations de travail</i> dans la Fonction publique <u> et de l'emploi dans le secteur public fédéral</u>,</p> <p>et</p> <p>b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé/e cité comme témoin par un autre employé/e ou par l'Alliance.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 14 Leave With or Without Pay for Alliance Business/ Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance	
<p>14.14 (NEW) (CATI)</p> <p>Notwithstanding paragraphs 14.01 to 14.10 and 14.13, above:</p> <p>When the meeting, hearing or process does not pertain to Statistical Survey Operations (SSO) or to this bargaining unit, leave shall be granted subject to operational requirements and shall be without pay.</p>	<p>14.14 (NOUVEAU) (ITAO)</p> <p>Nonobstant les paragraphes 14.01 au 14.10 et 14.13 ci-dessus :</p> <p>Quand la rencontre, l'audition ou le processus n'implique ni les Opérations des enquêtes statistiques (OES) ni cet unité de négociation, le congé sera accordé selon les nécessités du service et sera non payé.</p>
<p>14.12 (NEW) (CAPI)</p> <p>Notwithstanding paragraphs 14.01 to 14.08, 14.11 and 14.14, above:</p> <p>When the meeting, hearing or process does not pertain to Statistical Survey Operations (SSO) or to this bargaining unit, leave shall be granted subject to operational requirements and shall be without pay.</p>	<p>14.12 (NOUVEAU) (IPAO)</p> <p>Nonobstant les paragraphes 14.01 au 14.08, 14.11 et 14.14 ci-dessus :</p> <p>Quand la rencontre, l'audition ou le processus n'implique ni les Opérations des enquêtes statistiques (OES) ni cet unité de négociation, le congé sera accordé selon les nécessités du service et sera non payé.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 15 Illegal Strikes/ Grèves illégales	
<p>15.01</p> <p><i>The Public Service Labour Relations Act <u>Federal Public Sector Labour Relations Act</u> provides penalties for engaging in illegal strikes. Disciplinary action may also be taken, which will include penalties up to and including termination of employment pursuant to paragraph 12(2)(c) of the <i>Financial Administration Act</i>, for participating in an illegal strike as defined in the Public Service Labour Relations Act <u>Federal Public Sector Labour Relations Act</u></i></p>	<p>15.01</p> <p><i>La <u>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</u> prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la <i>Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral</i></i></p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 21 Discipline/Mesures disciplinaires	
<p>21.03</p> <p>CATI only</p> <p>When an employee is required to attend a meeting, the purpose of which is <u>to conduct a disciplinary hearing</u>, or to render a disciplinary decision concerning him/her, the employee is entitled to have, at his/her request, a representative of the Alliance attend the meeting. Where practicable, the employee shall receive a minimum of one (1) days' notice of such a meeting.</p>	<p>21.03</p> <p>ITAO seulement</p> <p>Lorsque l'employé/e est tenu d'assister à une <u>audition disciplinaire ou à une réunion</u> à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé/e a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé/e reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 22 Grievance Procedure/ Procédure de règlement des griefs	
22.01/.02/.03/.09/.26 Change all references to the Public Service Labour Relations Act <u>Federal Public Sector Labour Relations Act</u>	22.01/.02/.03/.09/.26 Modifier les références à la Loi sur les relations de travail dans la <u>fonction publique le secteur public fédéral</u>
22.28 Change references to the Public Service Labour Relations Board. <u>Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board</u>	22.28 Modifier les références à la Commission des relations de travail dans <u>la Fonction publique et de l'emploi dans le secteur public fédéral.</u>

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Article 23 Hours of Work/ Durée du travail	
23.02 (CATI) 23.03 (CAPI) Nothing in this Agreement shall be construed as guaranteeing minimum or maximum hours of work, <u>or work on a particular survey.</u>	23.02 (ITAO) 23.03 (IPAO) Aucune clause de la présente convention ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale, <u>ou travailler sur une enquête en particulier.</u>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 23 Hours of Work/ Durée du travail	
<p>Consultation 23.14 (CAPI) 23.17 (CATI)</p> <p>(a) Where hours of work, other than those provided in clause 23.04 are in existence when this Agreement is signed, the Employer, on request, will consult with the Alliance on such hours and in such consultation will establish that such hours are required to meet the needs of the public and/or the efficient operation of the service</p> <p>(a) Where hours of work are to be changed so that they are different from those specified in clause 23.04, the Employer will consult in advance with the Alliance on such hours of work and, in such consultation, will establish that such hours are required to meet the needs of the public and/or the efficient operation of the service.</p> <p>(b) Within five (5) days of notification of consultation served by either party, the parties shall notify one another in writing of the representative authorized to act on their behalf for consultation purposes. Consultation will be held at the local level for fact finding and implementation purposes.</p>	<p>Consultation 23.14 (IPAO) 23.17 (ITAO)</p> <p>a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 23.04, l'Employeur, sur demande, doit consulter 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.</p> <p>a) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 23.04, l'Employeur, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet, et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.</p> <p>b) 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.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 23 Hours of Work/ Durée du travail	
<p>23.16 (CAPI)</p> <p>Where operational requirements permit, the Employer will endeavour to offer additional work available at a work site to readily available qualified employees at that work site, irrespective of the nature of the survey, prior to hiring additional staff. Subject to the foregoing, the Employer may hire additional staff and is not precluded from hiring additional staff prior to providing employees with <u>full time additional hours</u>.</p> <p>23.20 (CATI)</p> <p>Notwithstanding clause 23.18, where operational requirements permit, the Employer will endeavour to offer additional work available at a work site to readily available qualified employees at that work site, irrespective of the nature of the survey, prior to hiring addition staff. Subject to the foregoing, the Employer may hire additional staff and is not precluded from hiring additional staff prior to providing employees with <u>full time additional hours</u>.</p>	<p>23.16 (IPAO)</p> <p>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 additionnel.</p> <p>23.17 (ITAO)</p> <p>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 additionnel.</p>

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Article 24 Overtime/ Heures supplémentaires	
<p>24.08 (CATI only)</p> <p>When an employee is required to report for work and reports under the conditions described in clauses 24.05 and 24.07, and is required to use transportation services other than normal public transportation services, he/she shall be reimbursed for reasonable expenses incurred as follows:</p> <p>(a) mileage <u>kilometric</u> allowance at the rate normally paid to an employee when authorized by the employer to use his/her automobile when the employee travels by means of his/her own automobile.</p> <p>(b) out-of-pocket expenses for other means of commercial transportation</p>	<p>24.08 (ITAO seulement)</p> <p>Sans objet. La version française est correcte.</p>

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Article 27 Travelling Time/ Temps de déplacement	
<p>27.05 (CAPI only)</p> <p>Compensation under this Article shall not be paid for travel time to courses, training sessions, conferences and seminars, unless the employee is required to attend by the Employer.</p> <p>Travel Status Additional Compensation</p> <p>(a) An employee who is required to travel outside his/her headquarters area on government business, as these expressions are defined by the Employer, and is away from his/her permanent residence for forty (40) nights during a fiscal year shall be entitled to one (1) day's pay. The employee shall be entitled to one (1) additional day's pay for each <u>additional</u> twenty (20) nights that the employee is away from his/her permanent residence to a maximum of eighty (80) additional nights.</p> <p>REMAINDER UNCHANGED</p>	<p>27.05 (IPAO seulement)</p> <p>Sans objet. La version française est correcte.</p>

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Article 29 Leave - General/ Congés - généralités	
29.03 (CATI only) An employee is entitled, once in each quarter, to be informed upon request, of the balance of his/her vacation and sick leave credits.	29.03 (ITAO seulement) L'employé/e a le droit, une fois par trimestre et sur demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 30 Vacation Leave/ Congés annuels	
<p>30.03 (CATI and CAPI)</p> <p>For the purposes of clause 30.02 only, all service within the Public Service and Statistical Survey Operations, whether continuous or discontinuous, shall count towards vacation leave except where a person who, on leaving Statistical Survey Operations or the Public Service, takes or has taken severance pay. However, the above exception shall not apply to an employee who receives severance pay on lay-off and is reappointed to Statistical Survey Operations or the Public Service within one year following the date of lay-off. For greater certainty, severance payments taken under Article 50.05/46.05 to 50.09/46.09 or under similar provisions in other collective agreements do not reduce the calculation of service for persons who have not yet left Statistical Survey Operations.</p> <p>To discuss</p>	<p>30.03 (ITAO et IPAO)</p> <p>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 sauf lorsque l'employé/e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant les Opérations des enquêtes statistiques ou 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. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu de la clause 50.05/46.05 à 50.09/46.09, 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.</p> <p>À discuter</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 30 Vacation Leave/ Congés annuels	
<p>30.07 (CATI) Where, in respect of any period of vacation leave, an employee: a) is granted bereavement leave, or b) is granted leave with pay because of illness in the family, or C) is granted sick leave on production of a medical certificate <u>signed by a licensed medical practitioner</u></p> <p>The period of vacation leave so displaced shall either be added to the vacation period, if requested by the employee and approved by the Employer, or reinstated for use at a later date.</p>	<p>30.07 (ITAO) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé/e se voit accorder: a) un congé de deuil, ou b) un congé payé pour cause de maladie dans la famille, ou c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical, <u>signé par un médecin praticien autorisé</u></p> <p>la période de congé annuel payé ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé/e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.</p>
<p>30.09 (CAPI) Where, in respect of any period of time away from work, an employee: (a) is granted bereavement leave or (b) is granted leave without pay because of illness in the family, or (c) is granted sick leave without pay on production of a medical certificate, <u>signed by a licensed medical practitioner,</u></p> <p>The period of time away from work so displaced shall neither be added to the original period, if requested by the employee and approved by the Employer, or reinstated for use at a later date, to the extent that the period so displaced corresponds to periods of one or more complete weeks.</p>	<p>30.09 (IPAO) 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, <u>signé par un médecin praticien autorisé</u></p> <p>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.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 30
 Vacation Leave/ Congés annuels

30.08 (CATI only)	30.08 (ITAO seulement)
<p>a) Wherein any vacation year, an employee has not used all of the vacation leave credited to him/her, the unused portion of his/her vacation leave up to a maximum of one hundred and fifty (150) hours of credits shall be carried over into the following vacation year. All vacation leave credits in excess of one hundred and fifty hours shall be automatically paid in cash at his/her hourly rate of pay for his/her substantive position on the last day of the vacation year.</p> <p>b) Notwithstanding paragraph (a), if on the date of signing of this Agreement or on the date of an employee becomes subject to this Agreement, an employee has accumulated vacation leave credits in excess of one hundred and fifty (150) hours, the employee may apply for vacation leave subject to the provisions of this article in order to liquidate excess leave credits. All unused vacation leave credits in excess of one hundred and fifty (150) hours shall be paid in cash at the employee's hourly rate of pay for his/her substantive position on March 31st of the previous fiscal year.</p> <p>e) <u>b)</u> The total amount of vacation leave that an employee may have to his/her credit on March 31st, shall not exceed one hundred and fifty (150) hours.</p>	<p>a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé/e n'a pas utilisé tous les crédits de congé annuel auquel il/elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de cent cinquante (150) heures de crédits sera reporté à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de cent cinquante (150) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.</p> <p>b) Nonobstant l'alinéa a), si à la date de signature de cette convention ou à la date à laquelle un employé devient visé par cette convention, un employé a accumulé des crédits de congé annuel au-delà de cent cinquante (150) heures, l'employé peut demander un congé annuel sous réserve des dispositions de cet article afin de liquider les crédits de congé en trop. Tous les congés de crédit annuel non utilisés en sus de cent cinquante (150) heures seront payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le 31 de l'année fiscale précédente. (Note explicative : Au lieu de « la date de signature de cette convention » on devra se référer à la date de la présente Décision arbitrale émis le 30 mars 2015.)</p> <p>e) <u>b)</u> Le nombre total de congés annuels que l'employé/e peut avoir à son crédit, en date du 31 mars, ne doit pas dépasser cent cinquante (150) heures.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 30 Vacation Leave/Congés annuels	
<p>30.13 (CATI only)</p> <p>Advanced Payments</p> <p>30.13 The Employer agrees to issue advance payments of estimated net salary for vacation periods of two (2) or more complete weeks, provided a written request for such advance payment is received from the employee at least four (4) weeks prior to the last payday before the employee's vacation period commences.</p> <p>Providing the employee has been authorized to proceed on vacation leave for the period concerned, pay in advance of going on vacation shall be made prior to departure. Any overpayment in respect of such pay advance shall be an immediate first charge against any subsequent pay entitlements and shall be recovered in full prior to any further payment of salary.</p>	<p>30.13 (ITAO seulement)</p> <p>Paiements anticipés</p> <p>L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé/e au moins quatre (4) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé/e.</p> <p>À condition que l'employé/e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début de la période de congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il/elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 31 (CAPI) Bereavement Leave With Pay/ Congé de deuil payé	
<p>31.01 (CAPI only)</p> <p>When a member of the employee's family dies, an employee shall be entitled to a bereavement period of five (5) <u>seven (7)</u> consecutive calendar days. Such bereavement period, as determined by the employee, must include the day of the memorial commemorating the deceased, or must begin within two (2) days following the death. In addition, the employee may be granted up to three (3) days' leave with pay for the purpose of travel related to the death.</p>	<p>31.01 (IPAO seulement)</p> <p>Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) <u>sept (7)</u> jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé/e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. En outre, l'employé/e peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 33 (CATI/ITAO) / Article 34 (CAPI/IPAO) Maternity-Related <u>Job Modification Reassignment</u> or Leave/ <u>Modifications des tâches Réaffectation</u> ou congé liés à la maternité (CATI/ITAO) Maternity-Related Job Modification or Leave/ <u>Modifications des tâches</u> ou congé liés à la maternité (CAPI/IPAO)	
<p>34.02 (CAPI) 33.02 (CATI)</p> <p>An employee's request under clause 33.01 (CATI)/34.01 (CAPI) must be accompanied or followed as soon as possible by a medical certificate, <u>signed by a licensed medical practitioner</u>, indicating the expected duration of the potential risk and the activities or conditions to avoid in order to eliminate the risk. Dependent upon the particular circumstances of the request, the Employer may obtain an independent medical opinion <u>or seek clarification of the potential risk.</u></p>	<p>34.02 (IPAO) 33.02 (ITAO)</p> <p>La demande dont il est question au paragraphe 33.01 (ITAO)/34.01 (IPAO) est accompagnée, <u>ou suivie aussitôt que possible d'un certificat médical, signé par un médecin praticien autorisé, ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible</u>-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 <u>ou chercher une clarification du risque potentiel.</u></p>
<p>34.06 (CAPI) 33.06 (CATI)</p> <p>An employee whose job functions have been modified, who has been reassigned or who is on leave of absence shall give at least two (2) weeks' notice in writing to the Employer of any change in duration of the risk or the inability as indicated in the medical certificate, unless there is a valid reason why that notice cannot be given. Such notice must be accompanied by a new medical certificate, <u>signed by a licensed medical practitioner.</u></p>	<p>34.06 (IPAO) 33.06 (ITAO)</p> <p>Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical, <u>signé par un médecin praticien autorisé.</u></p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 35 (CATI and CAPI) Maternity Leave Without Pay/ Congé de maternité non payé	
<p>35.01</p> <p>d) The Employer may require an employee to submit a medical certificate certifying pregnancy, <u>signed by a licensed medical practitioner.</u></p>	<p>35.01</p> <p>d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse, <u>signé par un médecin praticien autorisé.</u></p>
<p>35.02 (c)</p> <p>Maternity allowance payments made in accordance with the SUB Plan will consist of the following :</p> <p>(i) where an employee is subject to a waiting period of <u>up to two</u> (2) weeks before receiving Employment Insurance maternity benefits, ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay for each week of the waiting period, less any other monies earned during this period</p>	<p>35.02 (c)</p> <p>Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit:</p> <p>(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de <u>jusqu'à deux</u> (2) semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 35 (CATI and CAPI) Parental Leave Without Pay/ Congé parental non payé	
<p>36.02 (c)</p> <p>Parental allowance payments made in accordance with the SUB Plan will consist of the following :</p> <p>(i) where an employee is subject to a waiting period of <u>up to</u> two (2) weeks before receiving Employment Insurance maternity benefits, ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay for each week of the waiting period, less any other monies earned during this period</p>	<p>36.02 (c)</p> <p>Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit:</p> <p>(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de <u>jusqu'à</u> deux semaines avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période</p>

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Article 38 (CAPI) Leave Without Pay for Family-Related Responsibilities/ Congé non payé pour obligations familiales	
38.02 d) leave with <u>without</u> pay for needs directly related to the birth or the adoption of the employee's child.	38.02 d) ** pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 39 Leave Without Pay for Personal Needs/ Congé non payé pour les obligations personnelles	
<p>39.01</p> <p>Leave without pay will be granted for personal needs in the following manner:</p> <p>a) subject to operational requirements, <u>and after two (2) years of continuous service with SSO</u>, leave without pay for a period of up to three (3) months will be granted to an employee for personal needs;</p> <p>b) subject to operational requirements, <u>and after two (2) years of continuous service with SSO</u>, leave without pay for more than three (3) months but not exceeding one (1) year will be granted to an employee for personal needs;</p> <p>c) an employee is entitled to leave without pay for personal needs only once under each of paragraphs (a) and (b) of this article during the employee's total period of employment with Statistical Survey Operations. Leave without pay granted under this article may not be used in combination with maternity or parental leave without the consent of the Employer.</p>	<p>39.01</p> <p>Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :</p> <p>a) Sous réserve des nécessités du service, <u>et après deux (2) ans de service continu avec les OES</u>, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé/e pour ses obligations personnelle;</p> <p>b) Sous réserve des nécessités du service, <u>et après deux (2) ans de service continu avec les OES</u>, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé/e pour ses obligations personnelles;</p> <p>c) L'employé/e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi avec les Opérations des enquêtes statistiques. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement de l'Employeur.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 44 (CAPI/IPAO) Article 48 (CATI/ITAO) Statement of Duties/ Exposé des fonctions	
<p>Upon written or electronic request, where such electronic means of communication are made available, an employee shall be provided with a complete and current statement of the duties and responsibilities of his/her position, including the classification level and an organization chart depicting the position's place in the organization</p>	<p>Sur demande écrite ou électronique, lorsque ce moyen de communication électronique est mis à sa disposition, l'employé/e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 45 (CAPI) Article 49 (CATI) Employee Performance Review and Employee Files/ Examen du rendement et dossier de l'employé-e	
<p>45.01 (b) (CAPI) 49.01 (b) (CATI)</p> <p>b) The Employer's representative(s) <u>supervisor</u> who assesses an employee's performance must have observed or been aware of the employee's performance for at least one-half (1/2) of the period for which the employee's performance is evaluated.</p>	<p>45.01 (b) (IPAO) 49.01 (b) (ITAO)</p> <p>b) Le ou les représentants de l'Employeur qui font <u>superviseur qui fait</u> l'évaluation du rendement de l'employé/e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé/e.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 46 (CAPI) Article 50 (CATI) Severance Pay/ Indemnité de départ	
46.01 (CAPI) 50.01 (CATI) Delete references to Resignation and Retirement which were deleted as of April 29, 2015.	46.01 (IPAO) 50.01 (ITAO) Supprimez les références à la démission et à la retraite qui furent supprimés en date du 29 avril 2015.
46.02 (CAPI) 50.02 (CATI) Severance benefits payable to an employee under this Article shall be reduced by any period of continuance <u>continuous</u> employment in respect of which the employee was already granted any type of termination benefits. Under no circumstances shall the maximum severance pay provided under clause 46.01 and 46.06 be pyramided. ** For greater certainty, payments made pursuant to 46.05 to 46.09 or similar provisions in other collective agreements shall be considered as a termination benefit for the administration of this clause. To Discuss	46.02 (IPAO) 50.02 (ITAO) 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 doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux clauses 46.01 et 46.06 . ** Pour plus de précision et aux fins de l'application de la présente clause, le montant versé en vertu des clauses 46.05 à 46.09 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi. À discuter
46.05 – 46.09 (CAPI) 50.05 – 50.09 (CATI) *To discuss. The Employer proposes relocating the above paragraphs, as needed, to Annex XX.	46.05 – 46.09 (IPAO) 50.05 – 50.09 (ITAO) *À discuter. L'Employeur propose de réinstaller les paragraphes susmentionnés, au besoin, à l'Annexe XX.

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 47 (CAPI) Article 51 (CATI) Pay Administration/ Administration de la paye	
<p>47.05 (CAPI) 51.05 (CATI)</p> <p>If, during the term of this Agreement, a new classification standard is established and implemented by the Employer, the Employer shall, before applying rates of pay to new levels resulting from the application of the standard, negotiate with the Alliance the rates of pay and the rules affecting the pay of employees on their movement to the new levels.</p>	<p>47.05 (IPAO) 51.05 (ITAO)</p> <p>Si, au cours de la durée de cette convention, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés/es au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.</p>
<p>51.07 (CATI only)</p> <p>When the regular pay day for an employee falls on his/her day of rest, every effort shall be made to issue his/her cheque on the employee's last working day, provided it is available at his/her regular place of work.</p>	<p>51.07 (ITAO seulement)</p> <p>Lorsque le jour de paye normal de l'employé/e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.</p>

SSO Employer Proposals
 Revendications de l'employeur OES
 CATI/CAPI
 ITAO/IPAO

Article 49 (CAPI) Article 53 (CATI) Duration/ Durée de la convention	
49.01 (CAPI) 53.01 (CATI) The duration of this collective agreement will be from December 1, 2014 to November 30, 2018 inclusive.	49.01 (IPAO) 53.01 (ITAO) La durée de la présente convention s'étend du 1er décembre 2014 au 30 novembre 2018 inclusivement.
49.02 (CAPI) 53.02 (CATI) Unless otherwise expressly stipulated, the provisions of this Arbitral Award shall become effective on the date it is issued. (March 30, 2015)	49.02 (IPAO) 53.02 (ITAO) Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente Décision du conseil d'arbitrage entreront en vigueur à la date que la Décision a été émis. (le 30 mars 2015).

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Annex A/ Annexe A Hourly Rates of Pay and Pay Notes/ Taux de rémunération horaires et Notes sur la rémunération	
The Employer reserves the right to table language at a later date.	L'Employeur se réserve le droit de formuler les dispositions à une date ultérieure.

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Annex B (CATI)/ Annexe B (ITAO) Memorandum of Understanding - Reclassification/ Protocole d'entente - Reclassification	
Delete	Supprimer

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Annex C/ Annexe C Memorandum of Understanding – Second Language Premium/ Protocole d'entente – Indemnité Linguistique	
Delete and place in Pay Notes (Annex A)	Supprimer et placer parmi les Notes sur la rémunération (Annexe A)

SSO Employer Proposals
Revendications de l'employeur OES
CATI/CAPI
ITAO/IPAO

Annex F/ Annexe F Memorandum of Understanding – Social Justice Fund/ Protocole d'entente – Le Fonds de justice sociale	
Delete	Supprimer