



**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR  
POUR LE GROUPE  
DES EMPLOYÉS QUI MÈNENT DES ENQUÊTES  
PRINCIPALEMENT À L'EXTÉRIEUR DES BUREAUX DE  
STATISTIQUE CANADA**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
VENANT À ÉCHÉANCE LE 30 NOVEMBRE 2018**

*Le 2 décembre 2020*

---

**TABLE DES MATIÈRES**

INTRODUCTION .....	3
GÉNÉRALITÉS.....	4
Article 2 Interprétation et définitions.....	5
Article 9 Utilisation des locaux de l'Employeur .....	6
Article 10 Précompte des cotisations .....	7
Article 11 Information.....	8
Article 22 Procédure de règlement des griefs .....	9
Article 26 Jours fériés payés .....	10
Article 35 Modifications des tâches ou congé liés à la maternité .....	11
Article 36 Congé de maternité non payé .....	12
Article 37 Congé parental non payé .....	17
Article 47 Examen du rendement et dossier de l'employé/e.....	27
Article 51 Durée de la convention .....	28
ANNEXE «A» INTERVIEWEURS ET INTERVIEWEURS PRINCIPAUX TERRAIN TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE.....	29
ANNEXE «C» PROTOCOLE D'ENTENTE Soutien au mieux-être des employés et la santé mentale au travail .....	30
ANNEXE « F » PROTOCOLE D' ENTENTE LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE .....	31
ANNEXE «G» PROTOCOLE D'ENTENTE NÉCESSITÉS DU SERVICE .....	32
ANNEXE «H» PROTOCOLE D'ENTENTE ÉQUIPEMENT PERSONNEL .....	33
ANNEXE «XX» PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	34

---

## INTRODUCTION

Les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociations sont de réduire le fardeau de l'administration de la paye, de fournir des augmentations économiques équitables pour les travailleurs et les contribuables canadiens, de répondre aux priorités opérationnelles des ministères et de soutenir la gestion efficace de la fonction publique. Une telle approche contribuera à une main-d'œuvre engagée et qualifiée qui produira des résultats pour les Canadiens.

Sous toutes réserves, les propositions de l'employeur concernant la négociation d'une convention collective unique concernant les employés membres de l'unité de négociation des employé/es qui mènent des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux de Statistique Canada.

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les articles de la convention qui ne sont pas modifiés, supprimés ou ultimement traités par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente.

Les modifications proposées au libellé existant sont surlignées en **caractères gras soulignés**. Lorsque des suppressions de texte sont proposées, les mots sont rayés « - »

---

## GÉNÉRALITÉS

L'Employeur propose :

- de simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est approprié;
- de revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives, et toutes autres modifications administratives de la terminologie;
- Modifier la notation des changements introduits par la décision arbitrale 585-24-39021 en remplaçant un seul \* par la notation suivante à la fin de la section applicable de l'accord : (Changement affecté par la décision arbitrale 585-24-39021)
- Supprimer les références aux paiements en espèces le cas échéant (ex : 24.06, 26.03)
- L'employeur se réserve le droit de présenter des propositions visant :
  - les dispositions monétaires
  - la Durée du travail
  - le Temps supplémentaires
  - la Prime de travail en soirée et en fin de semaine
  - le temps de déplacement
  - toutes les disposition de congé avec ou sans solde.

---

## Article 2

### Interprétation et définitions

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

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

« **conjoint de fait** »: désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un (1) année, a vécu dans une relation conjugale avec un employé/e (common-law **partner**);

« **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 par écrit ou électroniquement lorsque possible, de toute modification à sa semaine désignée de travail (assigned workweek);

## **Article 9**

### **Utilisation des locaux de l'Employeur**

9.01 L'Employeur s'efforce de faciliter l'envoi d'avis officiels de l'Alliance aux employés/es. Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, ces avis sont expédiés aux employés/es par communication électronique lorsque ce moyen est mis à la disposition des employés/es. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'envois d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'approbation de l'Employeur ne doit pas être refusée sans motif valable.

**Article 10**  
**Précompte des cotisations**

## **Article 11 Information**

11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé/e un exemplaire de la convention collective **et de toute modification qui y est apportée.. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, l'accès à la version électronique de la présente convention peut être accordé aux employés**



---

## Article 22

### Procédure de règlement des griefs

**22.XX. En cas de fausse interprétation ou application injustifiée présumées découlant des ententes conclues par le Conseil national mixte de la fonction publique sur les clauses qui peuvent figurer dans une convention collective et que les parties à cette dernière ont ratifiées, la procédure de règlement des griefs sera appliquée conformément à la partie 15 des règlements du CNM.**

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

- a) Palier 1 – **premier palier de la direction;**
- b) Palier 2 **et 3 – paliers intermédiaires, lorsque de tels paliers existent dans les ministères ou organismes;**
- c) Palier final – le **premier dirigeant ou l'administrateur général** ou son représentant autorisé.

**Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, l'employé -e s' estimant lésé peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.**

Aucun représentant de l'Employeur ne peut entendre le même grief à plus d'un palier de la procédure de règlement des griefs.

## Article 26

### Jours fériés payés

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) par la suite. **L'Employeur doit s'efforcer de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires au plus tard à la huitième (8<sup>e</sup>) semaine qui suit la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement**

## **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 **soixante-dix-huitième (78<sup>e</sup>)** semaine qui suit l'accouchement, 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.

35.05 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 **soixante-dix-huit (78)** semaines après la naissance.

## **Article 36**

### **Congé de maternité non payé**

#### 36.01 Congé de maternité non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) Nonobstant l'alinéa a):
  - (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,  
  
ou
  - (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,  
  
la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- f) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la

durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du calcul du pourcentage payable en remplacement de crédits de congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### 36.02 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
- (A) à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
  - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
  - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la

cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$(\text{indemnité reçue}) \times \frac{(\text{période non travaillée après son retour au travail})}{[(\text{période totale à travailler précisée en (B)}]}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, dans les **quatre-vingt-dix (90)** jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) .

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit:
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence 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,

et

  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

et

- (iii) lorsque l'employée a reçu les prestations de maternité pour la période complète de quinze (15) semaines de l'assurance-emploi, et qui par la suite demeure en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité additionnelles pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 36.02 c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est:
  - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
  - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le

jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

### 36.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui:
  - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 36.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,
  - et
  - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 36.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 36.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) l'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 36.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).



## Article 37

### Congé parental non payé

#### 37.01 Congé parental non payé

- a) L'employé/e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :
- i.. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**L'option standard**)  
**ou**
  - ii.. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)**
- commençant** le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé/e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :
- i.. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard)  
**ou**
  - ii.. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**
- commençant** le jour où l'enfant lui est confié.
- c. **Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.**
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

- (i) si l'employé/e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
- (ii) si l'employé/e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé/e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

- e) L'employé/e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé/e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- f) L'Employeur peut :
  - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé/e;
  - (ii) accorder à l'employé/e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - (iii) demander à l'employé/e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du calcul du pourcentage payable en remplacement de crédits de congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### 37.02 Indemnité parentale

**En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi (AE), une indemnité parentale est payable selon deux options:**

- **Option 1: prestations parentales standard, 17.07 alinéas (c) à (k), ou**
- **Option 2: prestations parentales prolongées, 17.07 alinéas (l) à (t).**

**Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.**

**En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'allocation parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.**

#### **Administration d'allocation parentale**

- a) L'employé/e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) **ou l) à r)**, pourvu qu'il/elle:
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - (iii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
- et
- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il/elle s'engage :
- (A) à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
  - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à

travailler une période égale à la période pendant laquelle il/elle a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 35.02 a)(iii)(B), le cas échéant.

**Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 17.04 a) (iii) (B), le cas échéant.;**

- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il/elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il/elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il/elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il/elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

$$\begin{array}{r} \text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée, telle} \\ \text{que précisée en (B) après} \\ \text{son retour au travail)} \\ \hline \text{[période totale à travailler} \\ \text{précisée en (B)]} \end{array}$$

toutefois, l'employé/e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, dans les **quatre-vingt-dix (90)** jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) .

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé/e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

**Option 1 - Prestations parentales standard:**

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas de l'employé/e **en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 37.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est** assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
  - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé/e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'Assurance-emploi qu'il/elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé/e aurait eu droit s'il/elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant et que l'un des deux parents** par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **pouvant aller jusqu'à** deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant la dite période.
  - (iv) **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est**

**admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;**

- (v) dans le cas d'employé/e ayant reçu les trente-cinq (35) semaine au titre de l'assurance-emploi, et qui demeure en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période à moins que ledit employé/e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinea 36.02 c) iii) pour le même enfant.
  - (vi) **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 17.04 (c) (iii) et 17.07 (c) (v) pour le même enfant;**
- d) À la demande de l'employé/e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 37.02 c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé/e. Des corrections seront faites lorsque l'employé/e fournira la preuve qu'il/elle reçoit des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi.
  - e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé/e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé/e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il/elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
  - f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
    - (i) dans le cas de l'employé/e à temps plein, son taux de rémunération

hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

- (ii) dans le cas de l'employé/e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé/e par les gains au tarif normal qu'il/elle aurait reçus s'il/elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé/e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il/elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé/e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il/elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé/e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il/elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé/e.
- k) **Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard payables ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**

#### Option 2 – Prestations parentales prolongée:

- l).. **Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:**
  - i. **dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 37.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent**

- (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;**
  - iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 36.02 (c) (iii) pour le même enfant.**
  - iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 36.02 (c) (iii) pour le même enfant;**
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 37.02(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.**
- n. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour**



les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :**
  - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;**
  - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.**
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.**
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.**
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.**
- s. Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.**
- t. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**

### 37.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés/es totalement invalides

- a) L'employé/e qui :
  - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 37.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il/elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité

de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 37.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 37.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où il/elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé/e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 37.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé/e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il/elle n'avait pas été exclu des prestations de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

---

## Article 47

### Examen du rendement et dossier de l'employé/e

47.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé/e, l'employé/e doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il/elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé/e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement que l'employé/e a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il/elle y souscrit.
- b) Le ou les représentants de l'Employeur qui font 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.
- c) L'employé/e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.
- d) **L'évaluation est consignée sur un formulaire prescrit par l'Employeur à cet effet.**

47.03 Sur demande écrite de l'employé/e, son dossier personnel est mis à sa disposition **dans le format déterminé par l'Employeur**, une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

## **Article 51** **Durée de la convention**

51.01 La durée de la présente convention s'étend du 1<sup>er</sup> décembre 2018 au inclusivement.

51.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la **présente** convention entreront en vigueur **à la date de sa signature**.

**ANNEXE «A»  
INTERVIEWEURS ET INTERVIEWEURS PRINCIPAUX  
TERRAIN  
TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE**

**À discuter**

**ANNEXE «C»**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**Soutien au mieux-être des employés et la santé mentale au travail**

**Supprimer l'Annexe**

**ANNEXE « F »  
PROTOCOLE D' ENTENTE  
LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

**Supprimer l'Annexe**

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

**Supprimer l'Annexe**



**ANNEXE «H»  
PROTOCOLE D'ENTENTE  
ÉQUIPEMENT PERSONNEL**

**Supprimer l'Annexe**

**ANNEXE «XX»**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE OPÉRATIONS DES ENQUÊTES**  
**STATISTIQUES ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU**  
**CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION**  
**COLLECTIVE**

Nonobstant les dispositions du paragraphe 55.02 sur le calcul de paiements rétroactifs, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre Opération des enquêtes statistiques et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

**1. Calcul des paiements rétroactifs**

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
  - le salaire du poste d'attache ;
  - les promotions ;
  - les mutations ;
  - la rémunération d'intérim ;

- la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires ;
  - les heures supplémentaires travaillées ;
  - l'indemnité de congé de maternité ;
  - l'indemnité pour congé parental ;
  - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés ;
  - l'indemnité de départ ;
  - la rémunération pour le mois du décès ;
  - la mesure de soutien à la transition ;
  - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

## 2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
  - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
  - iii. **Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention**

**collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.**

- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- i. Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - iii. Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

### **3. Recours de l'employé**

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

- 
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).
  - d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'Alliance ou un autre agent négociateur et Opérations des enquêtes statistiques relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
  - e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
  - f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. Opérations des enquêtes statistiques doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
  - g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.