



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

**OPÉRATIONS DES ENQUÊTES
STATISTIQUES (OES)
Agentes et agents de collecte
de données**

NÉGOCIATIONS 2019

Revendications syndicales

12 mai 2021

Les fonctionnaires visés par la présente convention sont fiers de travailler pour la population canadienne. C'est pourquoi le Syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres afin de maintenir et de rehausser la qualité et le niveau des services publics offerts aux Canadiens et Canadiennes.

Le présent document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada dans le cadre de la présente ronde de négociations pour ~~le groupe des intervieweuses et intervieweurs des bureaux régionaux—Opérations des enquêtes—statistiques~~ **les agentes et agents de collecte de données**. Ces revendications sont présentées sous toutes réserves d'erreurs, d'omissions, de modifications ou d'ajouts proposés ultérieurement.

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

L'expression **SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS** signifie que le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure. L'AFPC se réserve notamment le droit de présenter des revendications salariales globales lorsqu'elle le jugera approprié durant les négociations.

Si aucune des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article en particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

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

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

Article 1

Objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employés/es et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employés/es décrit dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le ~~27 janvier 2000/30 novembre 2000~~. (À mettre à jour selon le nouveau certificat, une fois émis.)

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité des Opérations des enquêtes statistiques et de favoriser le bien-être de ses employés/es ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces là où les membres de l'unité de négociation sont employés.

Article 3

Champ d'application

3.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent à l'Alliance, aux employés/es et à l'Employeur.

3.02 Le libellé anglais ainsi que le libellé français de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

3.03 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. (À mettre à jour dans un langage neutre.)

Article 4

Sûreté de l'État

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'Employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

Article 5

Priorité de la Loi sur la convention collective

~~5.01—Advenant qu'une Loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employés/es, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur pour la durée de la convention.~~

5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employés/es assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

Article 6

Responsabilités de la direction

6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans les Opérations des enquêtes statistiques.

Article 7

Reconnaissance syndicale

7.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employés/es de l'Employeur visés dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique le 27 janvier 2000, à l'égard de tous les employés/es qui mènent des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada **aux Opérations des enquêtes statistiques.** (À mettre à jour selon le nouveau certificat, une fois émis.)

Article 8

Représentants des employés/es

8.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employés/es comme représentants.

8.02 L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employés/es dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les litiges sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

8.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément à la clause 8.02.

8.04

- a) Le représentant ~~obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail~~ **bénéficie d'un congé payé** soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés/es, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle permission n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son supérieur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.~~
- b) ~~Lorsque c'est possible,~~ La direction informera le surveillant immédiat de l'employé/e de toute requête demandant la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion.

8.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employé/es un de ses représentants, lors de sessions de formation **ou dans le cadre d'un programme d'orientation officiel de l'employeur**, le cas échéant, ~~sans coûts à l'Employeur.~~ **L'employeur donne au syndicat un préavis d'au moins deux (2) jours au syndicat avant toute rencontre d'orientation.**

Article 9 Utilisation des locaux de l'Employeur

9.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, incluant les tableaux d'affichage électroniques ~~lorsque disponibles~~, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou aux intérêts de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception d'avis reliés aux affaires de l'Alliance, incluant les noms des représentants, et des annonces d'activités sociales et récréatives. Une telle demande ne sera pas refusée sans motifs valables.

9.02 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 avec l'envoi mensuel, ou 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.~~

9.03 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.

9.04 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

9.05 L'Alliance fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

Article 10

Précompte des cotisations

10.01 Sous réserve des dispositions du présent article et à titre de condition d'emploi, l'Employeur retient sur la rémunération mensuelle de tous les employés/es un montant égal aux cotisations syndicales mensuelles. Si la rémunération de l'employé/e pour un mois donné n'est pas suffisante pour permettre le prélèvement des retenues en conformité du présent article, l'Employeur n'est pas obligé de prélever des retenues sur les payes ultérieures.

10.02 L'Alliance informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé/e.

10.03 Aux fins de l'application de la clause 10.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé/e, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

10.04 N'est pas assujéti au présent article l'employé/e qui convainc l'Alliance de la bonne foi de sa demande et qui déclare sous serment qu'il/elle est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et qu'il/elle versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé/e soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question. L'Alliance informera l'Employeur en conséquence.

10.05 Nulle association d'employés/es, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, 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.

10.06 Les montants déduits conformément à la clause 10.01 sont versés 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.

10.07 L'Employeur convient de continuer sa pratique d'effectuer des retenues destinées à d'autres fins sur présentation de documents appropriés.

10.08 L'Alliance convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

ARTICLE 11 **Renseignements**

Le syndicat se RÉSERVE le droit de proposer d'autres changements à cet article.

11.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, la région, et la classification et, **si disponibles, l'adresse courriel personnelle, le numéro de téléphone et l'adresse postale** de chaque employé/e.

11.02 ~~L'Employeur convient de fournir à chaque employé/e un exemplaire imprimé de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur **la date de signature de la convention collective.**~~

Contre-offre modifiée du syndicat :

11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé/e un exemplaire **imprimé** de la convention collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur **la date de signature de la convention collective. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, les employé/es peuvent demander et obtenir une version électronique ou papier de la convention collective.**

Article 12 **Employés/es travaillant dans les établissements d'autres employeurs**

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 qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils/elles auraient normalement droit.

Article 13 Consultation mixte

13.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre les mécanismes voulus pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

13.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

13.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet de changements envisagés à des conditions d'emploi ou de travail non régies par la présente convention.

13.04 Sans préjuger de la position que l'Employeur ou l'Alliance peut vouloir adopter dans l'avenir au sujet de l'opportunité de voir ces questions traitées dans des dispositions d'une convention collective, les parties décideront, par accord mutuel, des questions qui, à leur avis, peuvent faire l'objet de consultations mixtes.

Article 15 Grèves illégales

15.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* 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 *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Article 16 Élimination de la discrimination

16.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé/e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l'expression de celle-ci, sa situation familiale, son état matrimonial, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, ou une condamnation pour laquelle l'employé/e a été gracié.

16.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si en raison de l'alinéa a) l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

16.03 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

Article 18

Changements technologiques

18.01 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a) la mise en place par l'Employeur d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;
- et
- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

18.02 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé/e/s.

18.03 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés/es.

18.04 Le préavis écrit dont il est question à la clause 18.03 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;

- c) le ou les lieux concernés;
- d) le nombre approximatif et la catégorie des employés/es risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employés/es.

18.05 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément à la clause 18.03, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question à la clause 18.04, sur chaque groupe d'employés/es, y compris la formation.

18.06 Lorsque, à la suite des changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé/e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé/e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

18.07 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé/e ne sont plus requis auprès une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'article 20 sur la sécurité d'emploi s'appliquera.

Article 21 Mesures disciplinaires

21.01 Lorsque l'employé/e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

21.02 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

21.03 Lorsque l'employé/e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il/elle 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 deux (2) jours de préavis de cette réunion.

21.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé/e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de l'employé/e au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

21.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé/e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

Article 22

Procédure de règlement des griefs

Griefs individuels

22.01 Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'employé/e peut présenter un grief individuel à l'Employeur lorsqu'il/elle s'estime lésé :

- a) par l'interprétation ou l'application à son égard :
 - i) de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'Employeur concernant les conditions d'emploi;

OU

 - ii) de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;

OU
- b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

22.02 Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif à l'Employeur au nom des employés/es de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par la même interprétation ou application à leur égard de toute disposition de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- (a) La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par l'Alliance du consentement écrit de chacun des employés/es concernés.
- b) Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément au formulaire fourni par l'Employeur.
- c) Le grief collectif ne peut concerner que les employés/es de cette unité de négociation.

Griefs de principe

22.03 Sous réserve de l'article 220 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance ou l'Employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.

- a) Un grief de principe ne peut être présenté par l'Alliance qu'au dernier palier de la procédure de règlement des griefs à un représentant autorisé de l'Employeur dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par l'Employeur.
- b) La procédure de règlement du grief de principe présenté par l'Employeur à un représentant autorisé de l'Alliance, dont le nom, le titre et l'adresse lui sont communiqués par l'Alliance, est constituée d'un palier unique.

Procédure de règlement des griefs

22.04 Aux fins du présent article, l'employé/e s'estimant lésé est un employé/e ou, dans le cas d'un grief collectif ou de principe, l'Alliance.

22.05 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener un employé/e s'estimant lésé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

22.06 Les parties reconnaissent l'utilité des discussions informelles entre les employés/es et leurs superviseurs et entre l'Alliance et l'Employeur de façon à résoudre les problèmes sans avoir recours à un grief officiel. Lorsqu'un avis est donné qu'un employé/e ou l'Alliance, dans les délais prescrits à la clause 22.14, désire se prévaloir de cette clause, il est entendu que la période couvrant la discussion initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits pour présenter un grief.

22.07 L'employé/e s'estimant lésé qui désire présenter un grief, à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs, le remet à son superviseur immédiat ou son responsable local qui, immédiatement :

- (a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié;
- et
- (b) remet à l'employé/e s'estimant lésé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

22.08 Le grief n'est pas réputé invalide du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

22.09 Sous réserve de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et conformément à ses dispositions, l'employé/e s'estimant lésé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui résultent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à la clause 22.07, sauf que :

- a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie;
- et
- b) dans les cas où le grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il/elle n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

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

- a) Palier 1 – ~~Gérant de district~~ **Directeur ou directeur adjoint** (Opérations) de la région;
- b) ~~Palier 2 – Directeur de la région;~~
- c) **Palier 2** – Directeur général, Direction de la collecte et des services régionaux;
- d) **c) Palier final** – le statisticien en chef ou son représentant autorisé.

Le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier un (1), soit au palier deux (2).

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

22.11 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à chaque employé/e assujéti à la procédure, le nom ou le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le nom ou le titre et l'adresse du superviseur immédiat ou du responsable local à qui le grief doit être présenté.

22.12 Cette information est communiquée aux employés/es au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employés/es auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance.

22.13 L'employé/e qui présente un grief à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs peut, s'il/elle le désire, se faire aider et/ou représenter par l'Alliance, **le SEN et/ou la section locale**. L'Alliance, **le SEN et/ou la section locale** a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à chaque ou à n'importe quel palier de la procédure de règlement des griefs.

22.14 Un employé/e s'estimant lésé peut présenter un grief au premier palier de la procédure de la manière prescrite à la clause 22.07 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il/elle est informé ou prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief. L'Employeur peut présenter un grief de principe de la manière prescrite à la clause 22.03 au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il est informé de vive voix ou par écrit ou à laquelle il prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief de principe.

22.15 Un employé/e s'estimant lésé peut présenter un grief à chacun des paliers de la procédure de règlement des griefs qui suit le premier :

a) lorsque la décision ou la solution ne lui donne pas satisfaction, dans les dix (10) jours qui suivent la date à laquelle la décision ou la solution lui a été communiquée par écrit par l'Employeur;

ou

b) lorsque l'Employeur ne lui a pas communiqué de décision au cours du délai prescrit à la clause 22.16, dans les quinze (15) jours qui suivent la présentation de son grief au palier précédent.

22.16 l'Employeur répond normalement à un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier; l'Employeur répond normalement à un grief présenté

au dernier palier dans vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief au dernier palier sauf s'il s'agit d'un grief de principe, auquel l'Employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Alliance répond normalement à un grief de principe présenté par l'Employeur dans les trente (30) jours.

22.17 Lorsque l'Alliance représente l'employé/e dans la présentation d'un grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure, communique en même temps au représentant compétent de l'Alliance et à l'employé/e une copie de sa décision.

22.18 La décision rendue par l'Employeur au dernier palier de la procédure de règlement des griefs est définitive et exécutoire pour l'employé/e, à moins qu'il ne s'agisse d'un type de grief qui peut être renvoyé à l'arbitrage.

22.19 Lorsqu'il s'agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise ainsi qu'il est stipulé dans la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés payés sont exclus.

22.20 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions de la clause 22.07 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié de l'Employeur. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé/e s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée sur le formulaire de grief.

22.21 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé/e s'estimant lésé et le représentant de l'Alliance dans les cas appropriés.

22.22 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, on peut supprimer un ou l'ensemble des paliers, sauf le dernier, par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé/e s'estimant lésé, et l'Alliance, le cas échéant.

22.23 Lorsqu'un employé fait l'objet d'un licenciement ou rétrogradation motivé aux termes des alinéas 12(2)c) ou d) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief devra être présenté au dernier palier seulement.

22.24 Un employé/e s'estimant lésé peut abandonner un grief en adressant un avis écrit à son superviseur immédiat ou au responsable local.

22.25 L'employé/e s'estimant lésé qui ne présente pas son grief au palier suivant dans les délais prescrits est jugé avoir abandonné le grief à moins que, en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, il ait été incapable de respecter les délais prescrits.

22.26 Lorsqu'un grief a été présenté jusqu'au dernier palier inclusivement de la procédure de règlement des griefs au sujet :

- (a) de l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant; ou
- b) d'une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire, aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

et que le grief n'a pas été réglé à la satisfaction de l'employé/e s'estimant lésé, le grief peut être renvoyé à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et de ses règlements d'application.

22.27 Lorsqu'un grief qui peut être présenté à l'arbitrage par un employé/e porte sur l'interprétation ou à l'application à son égard d'une disposition de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé/e n'a pas le droit de présenter le grief à l'arbitrage à moins que l'Alliance signifie :

- a) son approbation du renvoi du grief à l'arbitrage; et
- b) son accord de représenter l'employé/e dans la procédure d'arbitrage.

Arbitrage accéléré

22.28 Les parties conviennent que tout grief arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.

- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.
- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

Article 32/24 **Congé pour accident de travail**

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

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé/e;
- ou
- b) d'une maladie professionnelle, **d'un traumatisme indirect, ou de toute autre affection, blessure** ou maladie résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi;

si l'employé/e convient de verser au Receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il/elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance invalidité pour laquelle l'employé/e ou son agent a versé la prime.

Article 33/35

MODIFICATIONS DES TÂCHES OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Article convenu par les parties selon le modèle de l'AFPC.

Article 34

Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

34.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

34.02 Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

ARTICLE 35/36

Congé de maternité non payé

Article convenu par les parties selon le modèle de l'AFPC.

Article 36/37

Congé parental non payé

Article convenu par les parties selon le modèle de l'AFPC.

ARTICLE 37/38

Congé non payé pour s'occuper de la famille

37.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé/e d'obtenir un congé pour les soins d'un membre de la proche famille.

37.02 L'employé/e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

~~37.02 Sous réserve de la définition de « famille » à l'article 2, l'employé/e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :~~

- a) l'employé/e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé/e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans les OES.

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

ARTICLE 38/39 CONGÉ DE COMPASSION ET DE PROCHE AIDANT

~~38.01 Nonobstant la définition de « famille » à l'article 2 et nonobstant le paragraphe 37.02b) ci-dessus, un **Un** employé/e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut se voir voir accorder un congé **sans solde** pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~

~~38.02 **Le congé sans solde décrit au paragraphe 38.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.** La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 37.02c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé/e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~

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

38.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches**

aidants d'adultes d'un employé/e est refusée, les paragraphes ~~le paragraphe~~ 38.01 et 38.02 ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé/e en est avisé.

NOUVEAU

38.05 *Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins des congés annuels. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins du passage d'un échelon de rémunération au suivant.*

Article 39/40 Congé payé pour obligations familiales

39.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a) de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé/e);
- b) des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé/e), le petit-fils, la petite-fille;
- c) **des** parents (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d) du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la sœur, du demi-frère, de la demi-sœur, des grands-parents de l'employé/e;
- e) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence;
- f) de tout parent avec qui l'employé/e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé/e;

NOUVEAU

Ou

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

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

39.03 Sous réserve du paragraphe 39.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités

scolaires, ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé/e et pour permettre à l'employé/e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à ~~une personne âgée~~ **un membre** de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été avisé le plus tôt possible de l'activité;
- f) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g) une (1) journée des cinq (5) journées précisées au paragraphe 40.02 peut être utilisée pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

NOUVEAU 39.04 (libellé du groupe PA)

Si, au cours d'une période quelconque de congé compensateur, un employé/e obtient un congé payé pour cause de maladie dans la proche famille en vertu de l'alinéa 39.03b) ci-dessus, sur présentation d'un certificat médical, la période de congé compensateur ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé compensateur si l'employé/e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Article 40/41

Congé non payé pour les obligations personnelles

40.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé/e pour ses obligations personnelles;
- b) sous réserve des nécessités du service, 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;
- 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 cet article ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement de l'Employeur.

Article 41/42 **Congé annuel accordé en une seule fois**

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

~~42.01 Après deux (2) années d'emploi continu avec les Opérations des enquêtes statistiques et à condition que l'employé/e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il/elle se voit accorder une seule fois un crédit de cinq (5) jours de congé annuel sans solde.~~

~~Le montant du congé annuel accordé en une seule fois sera calculé conformément avec la semaine désignée de travail de l'employé/e en vigueur au moment de la demande de congé. (Note explicative : un employé/e peut bénéficier de cette clause particulière de 5 jours de congé annuel sans solde seulement une seule fois.)~~

Article 42/43 **Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint**

41.01 À la demande de l'employé/e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé/e advenant la réinstallation en permanence de son conjoint et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) ans advenant la réinstallation temporaire de son conjoint.

ARTICLE 43/31 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Ajouter ce qui suit selon le modèle de l'AFPC et renuméroter les paragraphes subséquents.

Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé/e qu'il y ait ou non un lien de parenté entre cette personne et l'employé/e. L'employé/e a droit au congé de deuil payé sous 43.01a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

43.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de deuil payé. Ce 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. **Pendant cette période, l'employé/e est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire.** En outre, elle ou il peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- a) À la demande de l'employé/e, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.
- b) Lorsque l'employé/e demande de prendre son congé de deuil en deux (2) périodes :
 - (i) la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès;
 - (ii) la deuxième période doit être prise au plus tard dans les 12 mois suivant la date du décès pour assister au jour de la commémoration;
 - (iii) l'employé peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

43.02 L'employé/e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur ou les grands-parents du conjoint/e.

43.03 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé/e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 43.02 et 43.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé.

43.04 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'Employeur peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 43.02 et 43.03.

Article 44/32 Congé de service judiciaire

44.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé/e pendant la période de temps où il/elle est tenu :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
 - b) de faire partie d'un jury;
 - c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) dans une cour de justice ou sur son autorisation;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;
- ou
- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

Article 45 Congé payé de sélection du personnel

45.01 Lorsque l'employé/e participe à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il/elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa

présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

ARTICLE 46

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ ET CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE

Congé d'études non payé

46.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé d'éducation. Sur demande écrite de l'employé/e et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé/e peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou prévoit fournir.

46.02 À la discrétion de l'Employeur, l'employé/e en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à 100 % (cent pour cent) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé/e reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

46.03 À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé/e peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé/e est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

46.04 À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé/e peut être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

Lorsque l'employé/e :

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

il/elle rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

Congé de promotion professionnelle payé

46.05 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées pour s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

- a) un cours offert par l'Employeur;
- b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé/e.

46.06 Sur demande écrite de l'employé/e et avec l'approbation de l'Employeur; le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention à la clause 46.05 ci-dessus. L'employé/e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de cette convention collective concernant les heures supplémentaires et le temps de déplacement pendant le temps qu'il/elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

46.07 Les employés/es en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils/elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

46.08 L'Employeur s'efforce de répondre par écrit aux demandes de congé soumises en vertu des clauses 46.01 et 46.06 dans un délai de deux (2) semaines.

Congé d'examen payé

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

Article 48/45

Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

48.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine, désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés/es ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures au cours desquelles ils/elles sont tenus de travailler pour l'Employeur.

Article 49/46

Exposé des fonctions

~~49.01 Sur demande écrite, 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.~~

46.01 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. **(Libellé de la convention collective du groupe FI)**

Article 50/47

Examen du rendement et dossier de l'employé/e

50.01

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé/e, il/elle 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.

50.02

- a) Avant l'examen du rendement de l'employé/e, on lui remet :
 - (i) le formulaire qui servira à l'examen;
 - (ii) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.
- b) si, pendant l'examen du rendement de l'employé/e, des modifications sont apportées au formulaire ou aux instructions, ces modifications sont communiquées à l'employé/e.

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

Article 52/48 Indemnité de départ

52.01 Dans les cas suivants et sous réserve de la clause 52.02, l'employé/e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon son taux de rémunération hebdomadaire moyen :

- a) Mise en disponibilité
 - (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés qui ont au moins 10 années d'emploi continu, mais qui ont moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés qui ont au moins vingt (20) années d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
 - (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il/elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 50.01 a)(i).
- b) Renvoi en cours de stage

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

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

d) Licenciement motivé pour incapacité

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

52.02 Les indemnités de départ payables à l'employé/e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il/elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas il ne doit y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux clauses 52.01 et 52.06.

Pour plus de précision, les montants versés en vertu des clauses 52.05 à 52.09 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives sont considérés comme une indemnité de cessation d'emploi pour l'administration de la présente clause.

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

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

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

L'employé/e qui démissionne afin d'occuper un poste auprès d'un autre organisme énuméré à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* reçoit toute

somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'annexe sous l'annexe C.

52.06 Les employés qui étaient assujettis au paiement tenant lieu d'indemnité de départ pour l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départs volontaires (démission et retraite) et qui ont choisi de différer leur paiement, les anciennes dispositions décrivant le paiement se trouvent à l'annexe C.

Article 54/50 Modification de la convention

54.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

Article 55/51 Durée de la convention

55.01 La durée de la présente convention s'étend du **1^{er} décembre 2018** au **30 novembre 2021** inclusivement.

55.02 À moins d'indications contraires précises figurant dans le texte, la présente convention collective entre en vigueur **à la date de la signature. le 15 février 2019, date à laquelle la Décision du conseil d'arbitrage dossier : 585-24-39032 a été rendue.**

ANNEXE « C » / ANNEXE « B » PROTOCOLE D'ENTENTE

Dispositions archivées concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite)

Le présent annexe vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 30 mars 2015. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

Article 50 Indemnité de départ

À compter du 29 avril 2015, les alinéas 50.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective.

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

a) Mise en disponibilité

- (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, pour la première année complète d'emploi continu deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération pour les employés ayant dix (10) ou plus et de moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération pour les employés avec une vingtaine de plus d'années d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, et dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il/elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa 50.01 a)(i).

b) Démission

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

c) Renvoi en cours de stage

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

d) Retraite

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé/e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il/elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi.
- (ii) Dans le cas d'un employé/e qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13½), mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il/elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il/elle avait été cotisant en vertu de ladite loi, une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé/e à raison d'une (1) semaine de

rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) Décès

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

f) Licenciement motivé pour incapacité

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

50.02 Les indemnités de départ payables à l'employé/e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il/elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux clauses 50.01 et 50.06.

**Pour plus de précision et aux fins de l'application de la présente clause, le montant versé en vertu des clauses 50.05 à 50.09 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

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

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

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

50.06 Fin de l'indemnité de départ

- a) Sous réserve de la clause 50.02 ci-dessus, les employé/e/s nommés en service continu chez les Opérations des enquêtes statistiques (le 30^e jour suivant la date de la présente décision) ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines. (Note explicative : le 30^e jour suivant la date de la présente décision était le 29 avril 2015.)
- b) Sous réserve de la clause 50.02, les employé/e/s nommés pour une durée déterminée chez les Opérations des enquêtes statistiques (le 30^e jour suivant la date de la présente décision) ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines. (Note explicative : le 30^e jour suivant la date de la présente décision était le 29 avril 2015.)

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

50.07 Options

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

- a) en un seul paiement au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e (le 30^e jour suivant la date de la présente décision) (note explicative : le 30^e jour suivant la date de la présente décision était le 29 avril 2015);
- b) un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein des Opérations des enquêtes statistiques au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e à la date de cessation d'emploi au sein des Opérations des enquêtes statistiques;
- c) une combinaison des options a) et b), conformément à l'alinéa 50.08c).

50.08 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé/e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective. (Note explicative : trois mois après que la présente décision ait été rendue, le 29 juin 2015.)
- b) L'employé/e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature

officielle de la convention collective. (Note explicative : six mois après que la présente décision ait été rendue, le 29 septembre 2015.)

- c) L'employé/e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 50.07 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 50.07 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 50.07 b).
- d) L'employé/e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 50.08 b) sera réputé voir choisi l'option 50.07 b).

50.09 Nomination à partir d'une autre unité de négociation

Cette clause s'applique dans une situation où un employé démissionne d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin de prendre une position avec l'Employeur, et qu'il est nommé à un poste dans l'unité de négociation ~~des intervieweurs des bureaux régionaux~~ où, à la date de nomination, des dispositions similaires à celles prévues aux alinéas 50.01b) et d) sont toujours en vigueur.

- a) Sous réserve de la clause 50.02 ci-dessus, à la date où un employé/e nommé en service continu devient assujéti à la présente convention après le 30^e jour suivant la date de la présente décision, l'employé/e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e le jour précédant la nomination. (Note explicative : le 30^e jour suivant la date de la présente décision était le 29 avril 2015.)
- b) Sous réserve de la clause 50.02 ci-dessus, à la date où un employé/e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 30^e jour suivant la date de la présente décision, a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e le jour précédant la nomination. (Note explicative : le 30^e jour suivant la date de la présente décision était le 29 avril 2015.)
- c) L'employé/e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites à la clause 50.08. Cependant, l'employé/e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.
- d) L'employé/e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 50.09c) sera réputé voir choisi l'option 50.07b)

**ANNEXE « D »
PROTOCOLE D'ENTENTE**

PLAN DE SOINS DENTAIRES

L'Alliance de la Fonction publique du Canada et les Opérations des enquêtes statistiques conviennent que, pour la durée de la présente convention collective, les modalités du « Régime de soins dentaires » sur lesquelles se sont entendus le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada et qui sont modifiées à l'occasion, s'appliquent aux employés/es assujettis à la présente convention collective.

**ANNEXE « E »
PROTOCOLE D'ENTENTE**

DIRECTIVES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

L'Alliance de la Fonction publique du Canada et les Opérations des enquêtes statistiques conviennent que, pour la durée de la présente convention collective, les ententes suivantes du Conseil national mixte, telles que modifiées à l'occasion, s'appliquent aux employés/es assujettis à cette convention, sauf que la procédure de règlement des griefs applicable est celle des Opérations des enquêtes statistiques, stipulée à l'article 22 de cette convention.

Directive sur les voyages
Directive sur la réinstallation
Directive sur la santé et sécurité au travail
Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique
Directive sur les postes isolés et les logements appartenant à l'État

~~L'Alliance de la Fonction publique du Canada et les Opérations des enquêtes statistiques conviennent que, pour la durée de la présente convention collective, les ententes suivantes du Conseil national mixte, telles que modifiées à l'occasion, s'appliquent aux employés/es assujettis à cette convention, sauf que la procédure de règlement des griefs applicable est celle des Opérations des enquêtes statistiques, stipulée à l'article 22 de cette convention.~~

~~Directive sur les voyages
Directive sur les postes isolés et les logements appartenant à l'État
Directive au Régime de soins de santé de la fonction publique
Directive sur la santé et sécurité au travail~~

**ANNEXE « G »
PROTOCOLE D'ENTENTE**

NÉCESSITÉS DU SERVICE

L'Employeur convient que lorsqu'un employé/e se voit refuser une demande de congé dû aux nécessités du service, il communiquera à l'employé/e quelles sont ces nécessités du service. L'Employeur doit en donner la raison par écrit, suite à une demande écrite de l'employé/e.