



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

Opérations des enquêtes statistiques (OES)
~~(Intervieweurs des bureaux régionaux)~~
NÉGOCIATIONS 2019

Revendications contractuelles n 2

Le 7 juillet 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 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 l'unité ~~des intervieweurs des bureaux régionaux~~ **des agentes et agents de collecte de données** des Opérations des enquêtes statistiques. 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 aux demandes de l'employeur et de soumettre de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouveaux renseignements obtenus durant les 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 pourrait notamment 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 particuliers, 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 fera aucune concession.

MODIFICATIONS DANS L'ENSEMBLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Opérations des enquêtes statistiques.

~~Intervieweurs~~ Agentes et agents de collecte de données ~~et~~

~~intervieweurs~~ principaux chefs d'équipe de la collecte de

données qui travaillent aux enquêtes

**~~principalement dans les bureaux régionaux
de Statistique Canada~~**

Article 2

Interprétation et définitions

L'AFPC se réserve le droit d'apporter des modifications supplémentaires à cet article, en fonction des discussions avec l'employeur et des changements pertinents dans l'ensemble de la convention collective.

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

« **Alliance** » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance);

« **semaine désignée de travail** » désigne la moyenne hebdomadaire des heures de travail prévues des **employés/es à temps partiel** pour une période de trois (3) mois civils précisée ci-dessous et revue de temps à autre en fonction des nécessités du service. L'employé/e est informé au début de chaque trimestre, par écrit ou électroniquement lorsque possible, de toute modification à sa semaine désignée de travail (assigned workweek);

Les périodes de trois mois civils sont les suivantes pour tous les employés/es, indépendamment de leur date d'embauche :

- du 1^{er} janvier au 31 mars
- du 1^{er} avril au 30 juin
- du 1^{er} juillet au 30 septembre
- du 1^{er} octobre au 31 décembre

Nonobstant ce qui précède, chaque fois qu'un employé/e est informé d'une modification à sa semaine désignée de travail, il reçoit un avis écrit expliquant en détail la raison de ces changements.

La semaine désignée de travail ***pour les employés/es à temps partiel*** sert à déterminer l'admissibilité au régime de soins dentaires; elle sert aussi à déterminer l'admissibilité et à calculer les cotisations et les prestations du régime d'assurance invalidité (AI) et du régime de pension de même qu'au calcul des cotisations et des prestations de décès. Elle sert également aux fins de l'administration d'avantages sociaux, telle l'indemnité de départ, durant les périodes de congé non payé.

Advenant qu'un employé/e est d'avis que sa semaine désignée de travail ne reflète pas ses heures réelles de travail, l'employé/e peut demander une revue de ses heures à l'Employeur.

Advenant que l'examen des heures confirme de telles incohérences, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour les corriger en conséquence, de manière prospective, à partir de la prochaine période de paie.

« **unité de négociation** » désigne tous les employé/es visés dans les certificats délivrés par la ~~Commission des relations de travail dans la fonction publique le 17 janvier 2000~~ **Conseil canadien des relations industrielles (CCRI)** le (DATE) et (NUMÉRO DE RÉFÉRENCE) (bargaining unit);

« **conjoint de fait** » : des liens de conjoint de fait existent lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé/e a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme son/sa conjoint/e et continue de vivre avec cette personne comme si elle était son/sa conjoint/e (common-law partner);

« **emploi continu** » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi dans la fonction publique du Conseil du Trésor à la date de signature de la présente convention (continuous employment);

« **taux de rémunération journalier** » (**daily rate of pay**) désigne :

(a) ~~dans le cas d'un employé/e comptant plus de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par semaine pendant la période de treize (13) semaines qui précède immédiatement;~~

(b) ~~dans le cas d'un employé/e comptant moins de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par semaine pendant la période de treize (13) semaines qui précède immédiatement;~~

« **taux de rémunération journalier** » (**daily rate of pay**) désigne le **taux de rémunération hebdomadaire d'un employé/e divisé par cinq (5)**.

« **jour de repos** » désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé/e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il/elle est en congé ou absent de son poste sans permission. Le jour de repos s'applique seulement lorsque les conditions stipulées aux clauses 23.11 et 23.12 sont remplies (day of rest);

« **tarif double** » désigne deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé/e (double time);

« employé/e » (employee) désigne toute personne ainsi définie dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* qui fait partie de l'unité de négociation visée par cette convention collective et comprend :

- i) l'employé/e régulier à temps plein, qui désigne un employé/e nommé pour une période indéterminée et travaillant 37,5 heures par semaine en moyenne;*
- ii) l'employé/e régulier à temps partiel, qui désigne un employé/e nommé pour une période indéterminée et travaillant moins de 37,5 heures par semaine en moyenne;*

L'employeur reconnaît que les OES doivent maintenir un effectif de base comptant 35 % d'agentes et agents de collecte de données à temps plein, et ce, dans chaque territoire et province. La conversion au statut d'employé/e permanent à temps plein est offerte en fonction des années de service.

« **employeur** » désigne Sa Majesté du chef du Canada, représentée par les Opérations des enquêtes statistiques, et comprend toute personne autorisée à exercer le pouvoir de l'organisme distinct (Employer);

« **famille** » sauf indication contraire dans la présente convention, désigne le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé/e), l'enfant propre de l'employé/e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé/e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère**, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence, ou **tout parent avec qui l'employé/e est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé/e, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé/e, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé/e** (family);

« **jour férié** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention (holiday);

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

« **employé/e nommé pour une période indéterminée** » désigne un employé/e dont la date de fin d'emploi n'est pas prédéterminée (indeterminate employee);

« **mise en disponibilité** » désigne la cessation de l'emploi d'un employé/e en raison d'un manque de travail ~~ou par suite de la cessation d'une fonction~~ (lay-off);

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

Tous les congés sont pris en compte dans le calcul de la SDT pour les employés/es à temps partiel.

« **cotisations syndicales** » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance et des cotisations spéciales (membership dues);

~~« heures supplémentaires » désigne le travail autorisé effectué en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié (overtime).~~

« **heures supplémentaires** » désigne :

dans le cas d'un employé/e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire;

ou

dans le cas d'un employé/e à temps partiel, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié (overtime).

~~« **employé/e à temps partiel** » désigne un employé/e dont les heures de travail hebdomadaire sont en moyenne inférieures à trente-sept heures et demie (37½), mais pas inférieures à celles prévues dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (part-time employee);~~

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

« **tarif normal** » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé/e (straight-time rate);

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 ½) le taux de rémunération horaire de l'employé/e (time and one-half);

« employé/e nommé pour une période déterminée » désigne une personne embauchée pour répondre à des besoins opérationnels à court terme et dont la date de fin d'emploi est prédéterminée (term employee);

~~« taux de rémunération hebdomadaire » (weekly rate of pay) désigne :~~

~~(a) — dans le cas d'un employé/e comptant plus de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par semaine pendant la période de treize (13) semaines qui précède immédiatement;~~

~~(b) — dans le cas d'un employé/e comptant moins de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par semaine pendant la période complétée de travail qui précède immédiatement;~~

« taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé/e divisé par cinquante-deux virgule cent soixante-seize (52,176) (weekly rate of pay);

« années de service » désigne toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, sauf lorsque l'employé/e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé/e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise en disponibilité (years of service).

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employées :

(a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi,

et

(b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

Article14

Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral selon l'article 190 (1) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

14.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, dans les cas de plaintes déposées à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral conformément à *l'article 190 (1) de la LRTFP alléguant une infraction des articles 157, 186 (1) a), 186 (1) b), 186 (2) a) (i), 186 (2) b), 187, 188 a) ou 189 (1) de la LRTFP*, l'Employeur accordera un congé payé :

- (a) à l'employé/e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral,
et
- (b) à l'employé/e qui intervient au nom d'un employé/e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

14.02 L'Employeur accorde un congé non payé :

- (a) à l'employé/e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- (b) à l'employé/e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'Employeur accorde un congé payé :

- (a) à l'employé/e cité comme témoin par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral, et
- (b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé/e cité comme témoin par un autre employé/e ou par l'Alliance.

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employés/es qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

14.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé/e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé/e cité comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé/e qui est :

- (a) partie à l'arbitrage,
- (b) le représentant d'un employé/e qui s'est constitué partie,
et
- (c) un témoin convoqué par un employé/e qui s'est constitué partie.

Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs

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

14.08 Sous réserves des nécessités du service :

- (a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé/e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé/e, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,
et
- (b) lorsque l'employé/e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé/e et un congé non payé si la réunion se tient à

l'extérieur de sa zone d'affectation.

- (c) *lorsqu'un représentant d'employé/e assiste à une réunion dont il est question dans le présent article, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.***

14.09 Lorsqu'un employé/e désire représenter un employé/e qui a présenté un grief durant une réunion avec l'Employeur, ce dernier fixe la date et l'heure de la réunion en tenant compte des nécessités du service et accorde un congé payé au représentant si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

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

Séances de négociations contractuelles

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

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

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

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif et congrès

14.14 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés/es pour leur permettre d'assister aux réunions du Conseil d'administration et du comité exécutif de l'Alliance, de l'exécutif national des Éléments, aux congrès de l'Alliance et de ses Éléments, ainsi qu'à ceux du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

14.15 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employés/es qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation se rattachant aux fonctions d'un représentant.

Nouveau

14.16 L'Employeur accorde un congé non payé à un employé/e qui est élu à titre de dirigeant/e à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois après avoir été avisé de la tenue de ladite élection. La durée du congé sans solde doit couvrir la période pendant laquelle l'employé/e occupe cette charge.

Article 17

Harcèlement sexuel

17.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employés/es de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré sur le lieu de travail.

17.02

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

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

17.04 À la demande du (des) plaignant(s) et/ou du (des) répondant(s), l'Employeur, assujetti à la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, lui (leur) fournira une copie officielle du rapport d'investigation.

Article 19

Santé et sécurité

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

Article 20

Sécurité d'emploi

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

(Renuméroter en conséquence)

20.02 L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé/es nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, principalement en veillant à ce que, dans la mesure du possible, ces personnes se voient offrir d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que la présente clause assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

20.03 Étant donné que les employé/es nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Employeur de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière en tant qu'employé/es des OES, dans la mesure du possible.

20.04 L'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition. **Autrement, les mises à pied sont faites selon l'ordre inverse des années de service.**

20.05 Lorsque l'Employeur conclut que les services d'un employé/e nommé pour une période indéterminée ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail, il en informe l'employé/e par écrit cent vingt (120) jours au préalable.

20.06 Une personne mise en disponibilité conformément à la clause 20.04 a le droit d'être nommée en priorité, sans concours, à un poste aux OES pour lequel l'Employeur juge qu'elle est qualifiée, jugement qui ne peut être exercé de manière déraisonnable. Cette priorité est accordée **selon le nombre d'années de service** pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité.

~~20.06 Tous les coûts de réinstallation suite à une nomination en vertu de cet article seront subis par l'employé/e.~~

20.07 La nomination d'une personne mise en disponibilité se fait normalement au même niveau et au même échelon de rémunération que celui qu'elle occupait au

moment où elle a été mise en disponibilité, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé.

20.08 Lorsqu'un employé/e nommé pour une période indéterminée accepte une nomination à un niveau inférieur pour lequel le taux de rémunération maximal est inférieur au taux de rémunération de l'employé/e avant cette nomination, l'employé/e est nommé au taux de rémunération maximal du niveau inférieur. Ces employés/es sont admissible à une priorité de nomination à un poste du niveau précédent dans leur bureau régional respectif. **Ces nominations prioritaires sont faites selon le nombre d'années de service.**

20.09 L'employé/e nommé pour une période indéterminée qui est mis en disponibilité et qui est nommé à un poste pour une durée déterminée, conformément au paragraphe 20.05, conserve son droit d'être nommé en priorité pour le reste de la période d'un (1) an prévue au paragraphe 20.05.

20.10 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins **ponctuels** à court terme. Toutefois, les employés/es mis en disponibilité conformément au paragraphe 20.04 ont la priorité **selon le nombre d'années de service** même pour ces emplois de courte durée.

Nouveau

20.11 Conformément aux objectifs du présent article, un employé/e à court terme désigne un employé/e recruté à l'extérieur pour répondre à un besoin temporaire pendant une période précise. Cette pratique ne doit pas remplacer l'embauche d'employés/es pour combler les postes vacants et les nouveaux postes de durée indéterminée ni réduire les heures de travail offertes aux employés/es nommés pour une période indéterminée qui sont en poste.

Article 23

Durée du travail

23.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) une semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commence à 0 h lundi matin et se termine à 24 h dimanche soir.
- b) une journée consiste en une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 0 h.

23.02 Aucune clause **du présent article** ~~la présente convention~~ ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale. ***Cela ne permet aucunement à l'Employeur de réduire en permanence les heures de travail d'un employé/e à temps plein.***

23.03 Les employés/es peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur le(s) formulaire(s) prescrit(s) par l'Employeur.

23.04 Sous réserve de la clause 23.17, la semaine de travail normale est d'un maximum de trente-sept heures et demie (37 ½) réparties du lundi au dimanche inclusivement, et la journée de travail normale est d'un maximum de sept heures et demie (7 ½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre ~~6 h~~ **8 h** et **10 h** ~~minuit~~.

23.05

- a) L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune pour chaque journée de travail prévue à l'horaire durant laquelle l'employé/e est tenu de travailler six (6) heures consécutives ou plus, à l'exception d'une pause repas, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas;
- b) L'Employeur doit assurer une (1) période de repos de quinze (15) minutes chacune pour chaque journée de travail prévue à l'horaire durant laquelle l'employé/e est tenu de travailler moins de six (6) heures consécutives, à l'exception d'une pause repas, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

23.06 Une pause repas non rémunérée est prévue pour chaque journée de travail d'une durée minimale de cinq (5) heures consécutives. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur prévoit les pauses-repas aux heures qui conviennent aux employé/es.

23.07 L'Employeur s'efforce de fournir à l'employé/e **à temps partiel** un minimum de treize (13) heures de travail par semaine.

~~Les clauses 23.08 et 23.09 s'appliquent seulement aux heures régulières et non pas aux heures additionnelles.~~

23.08

- a) L'Employeur établira un horaire principal prévoyant les heures de travail pour une période minimale de vingt-huit (28) jours civils, affichés ~~sept (7)~~ **rente (30)** jours à l'avance, qui couvrira les exigences normales du secteur de travail.
- b) Les heures de travail régulières sont prévues à l'horaire pour une période minimale de vingt-huit (28) jours civils.
- c) **Les heures normales de travail des employés/es à temps plein sont les suivantes :**
- **trente-sept virgule cinq (37,5) heures en moyenne sur cinq (5) jours;**
 - **sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);**
 - **au moins deux (2) jours de repos consécutifs à un moment donné, sauf lorsqu'un jour férié payé, donc un jour chômé, sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.**

Durant les périodes où l'employé/e **à temps partiel** doit travailler sept heures et demie (7 ½) par jour et trente-sept heures et demie (37 ½) par semaine, les heures de travail sont établies de façon à ce que l'employé/e bénéficie de deux (2) jours de repos consécutifs à la fois, sauf entente contraire entre l'Employeur et l'employé/e. Les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

- d) Sous réserve des nécessités du service, durant les périodes où l'employé/e **à temps partiel** doit travailler cinq (5) jours et un minimum de ~~trente-cinq (35)~~ **rente (30)** heures par semaine, l'employeur ~~s'efforce d'établir~~ **établit** les heures de travail de façon à ce que l'employé/e bénéficie de deux (2) jours libres consécutifs à la fois, sauf entente contraire entre l'Employeur et l'employé/e. Les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

Lorsque l'employé/e est tenu de travailler durant ces jours libres, il/elle est rémunéré ~~au tarif normal pour toutes les heures travaillées sous réserve de l'article 24, Heures supplémentaires~~ **au taux des heures**

supplémentaires, conformément aux dispositions prévues à l'article 24.05.

- 23.09 L'Employeur s'efforce d'informer les employés/es par écrit, au moins ~~sept (7)~~ **trente (30)** jours à l'avance, de leurs heures de travail prévues à l'horaire.
- L'Employeur accepte de prévenir l'employé/e le plus tôt possible, **mais pas moins de 48 heures à l'avance**, d'un changement à l'horaire et ~~lorsque possible,~~ il en avise l'employé/e par écrit.
- 23.10 Les employé/es sont rémunérés au taux de rémunération des heures normales pour toutes les heures de travail effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½) dans une journée de travail ou de trente-sept heures et demie (37 ½) dans une semaine de travail.
- 23.11 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé/e a travaillé cinq (5) jours et trente-sept heures et demie (37 ½) dans la semaine.
- 23.12 Nonobstant les clauses 23.10 et 23.11, les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent également à une semaine lorsque l'employé/e a travaillé six (6) jours consécutifs et moins de trente-sept heures et demie (37 ½) dans cette même semaine.
- 23.13 ~~Lorsqu'un employé/e est tenu par l'Employeur de travailler sept (7) jours consécutifs durant une période de deux (2) semaines, l'employé/e bénéficie de deux (2) jours libres consécutifs.~~
- ~~Durant ces deux (2) jours libres, l'employé/e peut accepter de travailler des heures additionnelles offertes par l'Employeur, au tarif normal, sous réserve des dispositions prévues aux clauses 23.11 et 23.12.~~
- ~~Néanmoins, l'employé/e qui est tenu par l'Employeur de travailler durant ces jours libres sera rémunéré au taux des heures supplémentaires, conformément aux dispositions prévues à l'article 24.05.~~
- 23.13 L'établissement et l'administration des horaires de travail sont la responsabilité de l'Employeur.
- 23.14 L'Employeur s'efforce, ~~dans la mesure du possible,~~ **doit** :
- a) **éviter** que la journée de travail d'un employé/e commence moins de douze (12) heures après la fin de la journée de travail précédente de l'employé/e, sans le consentement de l'employé/e,

et

- b) **éviter** les fluctuations excessives de l'horaire de travail;

Nouveau

- c) **accorder suffisamment de temps aux employé/es au début ou avant la fin de leur quart de travail pour qu'ils puissent prendre connaissance des modifications apportées à ses politiques et aux procédures d'enquête. Les employé/es peuvent également utiliser cette période de temps pour consulter leurs collègues ou la gestion s'ils ont besoin d'explications au sujet de ces modifications.**

23.15 Lorsque la journée de travail de l'employé/e ne commence ni ne finit le même jour, la journée de travail est réputée, à toutes fins utiles, avoir été entièrement travaillée le jour où elle a commencé.

23.16 Consultation (libellé original le même que le groupe PA)

- a) Si les heures de travail, ~~qui existent à la signature de la présente convention diffèrent des~~ **autres que** celles qui sont prévues au paragraphe 23.04, **sont susceptibles d'être modifiées pour répondre aux besoins de la population et/ou aux besoins opérationnels**, l'Employeur, ~~sur demande,~~ doit consulter l'Alliance **au sujet de ces changements potentiels** à ce sujet et établir, ~~lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.~~

- ~~(b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 23.04, l'Employeur doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet, et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.~~

- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 23.04, l'Employeur doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

23.17 Lorsque les nécessités du service le permettent, les employé/es qui, le 9 avril 1998, travaillaient aux enquêtes qui sont communément connues comme « enquêtes auprès des entreprises », et qui y travaillent encore à la date de signature de la présente convention collective, continueront d'y travailler.

- 23.18 Advenant que les heures de travail soient réduites de façon permanente pour certains employé/es à **temps partiel**, l'Employeur s'efforcera d'affecter ces **derniers** employé/es à temps partiel à d'autres enquêtes disponibles à leur lieu de travail, ce qui pourrait entraîner des modifications à leur horaire de travail.
- 23.19 ~~Nonobstant la clause 23.18, lorsque les nécessités du service le permettent, L'Employeur s'efforcera d'offrir~~ **offrira** le travail additionnel disponible à un lieu de travail aux employé/es **nommés pour une période indéterminée en fonction des années de service**. ~~qualifiés qui sont facilement disponibles à ce lieu de travail, indépendamment de la nature de l'enquête, avant d'embaucher du personnel additionnel. Sous réserve de ce qui précède, l'Employeur peut embaucher du personnel additionnel et il ne lui est pas interdit d'embaucher du personnel additionnel avant d'offrir aux employés/es du travail à temps plein.~~ **Si aucun employé/e nommé pour une période indéterminée ne se porte volontaire, les heures additionnelles de travail sont offertes aux employés/es nommés pour une période déterminée en fonction des années de service dans leur lieu de travail respectif.**
- 23.20 Les parties conviennent que les heures de travail quotidiennes discontinues sont établies sur une base volontaire et ne seront prévues à l'horaire que par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé/e.
- NOUVEAU 23.21** *L'Employeur doit maximiser les heures de travail des employé/es actuels, conformément au paragraphe 23.19, avant d'embaucher de nouvelles personnes.*
- NOUVEAU 23.22** *Nonobstant les dispositions sur la durée du travail dans la présente convention collective, les employé/es embauchés initialement comme intervieweuses et intervieweurs des BR (agentes et agents de collecte de données) doivent se porter volontaires pour le travail sur le terrain. Cette pratique devrait aussi s'appliquer aux intervieweurs sur le terrain (agentes et agents de collecte de données) lorsqu'ils doivent effectuer du travail dans les bureaux régionaux.*

Article 24

Heures supplémentaires

24.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) « semaine maximale de travail » signifie trente-sept heures et demie (37 ½) réparties du lundi au dimanche inclusivement;
- b) « journée maximale de travail » signifie sept heures et demie (7 ½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, situées entre ~~6 h~~ **8 h** et ~~minuit~~ **22 h**.

Attribution du travail supplémentaire

24.02

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur évite dans la mesure du possible de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires, et s'efforce de répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employé/es qualifiés facilement disponibles.
- b) Sauf en cas d'urgence ou d'accord mutuel avec l'employé/e, l'Employeur doit, chaque fois que cela est possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.

Rémunération du travail supplémentaire

~~24.03 Sous réserve de la clause 24.10, l'employé/e qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire en sus des heures maximales de travail journalières ou hebdomadaires a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.~~

L'employé/e est rémunéré à tarif et demi (1 ½) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et à tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.

24.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent seulement lors d'une semaine où l'employé/e satisfait aux conditions décrites à la clause 23.11 ou 23.12.

Aux fins de l'application de la clause 24.05, lorsque l'employé/e a travaillé **cinq (5) six (6)** jours consécutifs et trente-sept heures et demie (37 ½) ou moins dans une semaine, le **sixième (6^e) septième (7^e)** jour de cette semaine est réputé être le premier jour de repos de l'employé/e.

Généralités

24.05 Sous réserve de la clause 24.10 :

- a) l'employé/e qui est tenu de travailler durant un premier jour de repos a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1 ½) au titre des sept premières heures et demie (7 ½) et au tarif double (2) par la suite;
- b) l'employé/e qui est tenu de travailler durant un deuxième jour de repos a droit à une rémunération calculée au tarif double (2). L'expression « deuxième jour de repos » désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de deux (2) jours de repos civils consécutifs et accolés.

24.06 Sous réserve de la clause 24.10, l'employé/e qui est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail pendant un jour de repos, touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- (i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable;
- (ii) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux de rémunération horaire, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé/e se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.

24.07 Si l'employé/e, après avoir reçu un avis avant la fin de sa journée de travail ou plus tôt au cours de la journée, se présente pour effectuer des heures supplémentaires à une heure précise pendant un jour ouvrable normal pour une durée qui n'est pas accolée à ses heures de travail prévues à l'horaire, il/elle a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes : une rémunération pour les heures supplémentaires de travail effectuées au tarif et demi (1 ½) ou l'équivalent de quatre (4) heures calculées au tarif normal.

24.08 Lorsque l'employé/e est tenu de se présenter au travail et s'y présente dans les conditions énoncées aux clauses 24.05 et 24.07 et qu'il/elle est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il/elle est remboursé de ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

a) l'indemnité de kilométrage au taux normalement payé à l'employé/e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile et qui l'utilise,

ou

b) les dépenses vraiment faites pour l'utilisation des moyens de transport commerciaux.

24.09 Sauf si l'employé/e est tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de l'Employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé/e met pour se rendre à ce lieu ou pour rentrer chez lui/elle n'est pas tenu pour un temps de travail.

24.10 L'employé/e a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 24.03, 24.05, 24.06 et 24.07 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué :

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

et

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

24.11 Les employé/es doivent consigner, de la manière déterminée par l'Employeur, les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire.

24.12 ~~Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces.~~ **Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé/e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.** L'Employeur doit s'efforcer de verser en espèces la rémunération des heures supplémentaires au plus tard à la huitième (8^e) semaine qui suit la date à laquelle elle est acquise.

Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé/e et à l'employeur.

Le congé compensateur acquis au cours d'un exercice financier et qui n'a pas été pris au 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé au taux de rémunération de l'employé/e.

À la demande de l'employé/e, et avec l'accord de l'employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois

par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé/e au moment de la demande.

24.13

- a) L'employé/e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage immédiatement avant ou immédiatement après ses heures de travail prévues à l'horaire, bénéficie d'un remboursement de ~~dix dollars (10,00 \$)~~ **douze dollars (12 \$)** pour un repas sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b) Lorsque l'employé/e effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en a) ci-dessus, il/elle est remboursé d'un montant de ~~dix dollars (10,00 \$)~~ **douze dollars (12 \$)** pour un repas supplémentaire sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période de temps payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé/e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu de la présente clause ne s'appliquent pas à l'employé/e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

24.14 Aux termes du présent article, la rémunération n'est pas versée pour les heures supplémentaires effectuées par l'employé/e à des cours, des séances de formation, des conférences et des séminaires, à moins qu'il/elle soit tenu par l'Employeur d'y assister.

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

Article 25

Prime de travail en soirée et prime de fin de semaine

Prime de travail en soirée

- 25.01 L'employé/e dont les heures de travail sont prévues à l'horaire de façon à se prolonger au-delà de 17 h, reçoit une prime de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** pour chaque heure travaillée, y compris les heures supplémentaires, effectuée entre 17 h et ~~8~~ **6** h.

Prime de fin de semaine

- 25.02 L'employé/e dont les heures de travail sont prévues la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux (2,00 \$)~~ **trois (3 \$)** dollars l'heure pour chaque heure de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

Article 26

Jours fériés payés

26.01 Les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés/es :

- (a) le Jour de l'an,
- (b) le Vendredi saint,
- (c) le lundi de Pâques,
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,

(e) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (30 septembre)

Renuméroter en conséquence

- (f)(e)** la fête du Canada,
- (g)(f)** la fête du Travail,
- (h)(g)** le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- (i)(h)** le jour du Souvenir,
- (j)(i)** le jour de Noël,
- (k)(j)** l'après-Noël,
- (l)(k)** ~~un~~ **deux** autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est **sont** reconnus comme jour de congé provincial ou municipal dans la région ou travaille l'employé/e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, ~~un tel~~ **ces** jours additionnels ~~n'est~~ ne **sont** pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, **le troisième lundi de février et le premier lundi d'août**,
- (m)(l)** un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

26.02 L'employé/e **à temps partiel** n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés à la clause 26.01, mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent (4 ¼ %) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

26.03 Lorsque l'employé/e est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé à la clause 26.01, il/elle est rémunéré au tarif et demi (1 ½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 ½) et au tarif double (2) par la suite.

Article 27

Temps de déplacement

27.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

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

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

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

**

27.04 Lorsque l'employé/e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux clauses 27.02 et 27.03 :

- a) un jour de travail normal pendant lequel il/elle voyage mais ne travaille pas, il/elle touche sa rémunération journalière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel il/elle voyage et travaille, il/elle touche :
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et

- (ii) le taux applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales.
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il/elle est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures de rémunération au taux des heures normales.
- d) *L'employé/e en déplacement est rémunéré pour un minimum de six (6) heures par jour ou pour les heures réellement effectuées, selon le plus élevé des deux montants.***

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

27.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé/e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il/elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé/e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- (a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale, ou
- (b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 26 (Jours fériés désignés payés) et aux dispositions de l'article 24 concernant les heures supplémentaires.

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

Article 28

Obligations religieuses

28.01 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé/e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

28.02 Les employé/es peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes pour remplir leurs obligations religieuses.

28.03 L'employé/e qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

Article 29

Congés - généralités

29.01

- a) Dès qu'un employé/e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congés acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il/elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalent à sept heures et demie (7 ½).
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé/e pour la journée en question.

29.02

- a) Sauf indication contraire, les employé/es ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail par rapport à trente-sept heures et demie (37 ½).
- b) Nonobstant les dispositions de la clause 29.02 a), il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 42, Congé de deuil payé.

29.03 L'employé/e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une redistribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

29.04 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé/e un montant équivalent aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé/e, calculé selon le taux de rémunération de l'employé/e à la date de sa cessation d'emploi.

29.05 L'employé/e n'acquiert aucun crédit de congé en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions de toute autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

29.06 Les congés ne peuvent être accordés :

- a) que pendant les périodes au cours desquelles les employé/es sont censés, selon l'horaire, remplir leurs fonctions;

ou

b) que lorsqu'ils déplacent d'autres congés prescrits par la présente convention.

29.07 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé/e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;

b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

29.08 L'employé/e conserve le nombre de jours de congés payés acquis, mais non utilisés, et portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il ou elle y devient assujetti.

Article 30

Congés annuels

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

Acquisition des congés annuels

30.02 L'employé/e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois, basé sur sa semaine de travail moyenne calculée selon la moyenne des heures effectuées par l'employé/e durant le mois, au taux des heures normales, selon les modalités suivantes :

- a) zéro virgule deux cent cinquante (0,250) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) zéro virgule trois cent trente-trois (0,333) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c) zéro virgule trois cent soixante-sept (0,367) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- d) zéro virgule trois cent quatre-vingt-trois (0,383) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service.
- e) zéro virgule quatre cent dix-sept (0,417) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service.
- f) zéro virgule quatre cent cinquante (0,450) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service.
- g) zéro virgule cinq cent (0,500) multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé/e, par mois, à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

**

30.03 a) Aux fins du paragraphe 30.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de

compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

b) Aux fins du paragraphe 30.02 seulement, à compter du 1^{er} avril 2012, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, soit à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

Droit au congé annuel payé

30.04 L'employé/e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé/e qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits pour l'année de congé.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

30.05

a) Les employé/es doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils/elles les acquièrent.

b) Établissement du calendrier des congés annuels :

i. Les employé/es doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1^{er} mai pour la période estivale et au plus tard le 1^{er} octobre pour la période hivernale.

c) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé/e mais doit faire tout effort raisonnable, en tenant compte des nécessités du service, pour :

- (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé/e.
- (ii) ne pas rappeler l'employé/e au travail après son départ en congé annuel;
- (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit.

- d) Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'Employeur peut accorder, et que l'Employeur n'a toujours pas accordé les demandes, les années de service de l'employé/e constitueront le facteur déterminant dans l'octroi des congés annuels.

30.06 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé/e de sa décision d'accorder, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel. Advenant le refus, la modification ou l'annulation d'un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé/e le demande par écrit.

30.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé/e se voit accorder :

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

la période de congé annuel ainsi remplacée est soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé/e le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

Report et/ou liquidation des congés annuels

30.08

- a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé/e n'a pas utilisé tous les crédits de congé annuel auquel il/elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel, jusqu'à concurrence de ~~cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)~~ **deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5)** heures de crédits, sera reporté à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de ~~cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)~~ **deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5)** heures seront automatiquement payées en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Nonobstant l'alinéa a), si à la date de signature de cette convention ou à la date à laquelle un employé devient visé par cette convention, un employé/e a accumulé des crédits de congé annuel au-delà de ~~cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)~~ **deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5)** heures, l'employé/e peut demander un congé annuel sous réserve des dispositions de cet article

afin de liquider les crédits de congé en trop. Tous les congés de crédit annuel non utilisés en sus de ~~cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)~~ **deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5)** heures sont payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le 31 de l'année financière précédente.

- c) Le nombre total de congés annuels que l'employé/e peut avoir à son crédit, en date du 31 mars, ne doit pas dépasser ~~cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5)~~ **deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5)** heures.

30.09 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis, mais non utilisés, qui dépassent cent-douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé/e et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Au moment de la signature de la convention collective, tous les congés annuels non payés et non utilisés des intervieweurs sur le terrain seront reportés et utilisés à la discrétion de l'employé/e aux OES.

Rappel au travail pendant un congé annuel

30.10

- a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, l'employé/e est rappelé au travail, il/elle touche le remboursement des dépenses raisonnables, selon la définition habituelle de l'Employeur, qu'il/elle engage pour :
- (i) se rendre à son lieu de travail, et
 - (ii) retourner au point d'où il/elle a été rappelé, s'il/elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

- b) L'employé/e n'est pas tenu pour être en congé annuel au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 30.10 a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il/elle a encourues.

Congé de cessation d'emploi

30.11 Lorsque l'employé/e décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, sa succession ou lui-même/elle-même touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de ses heures de congé annuel acquises, mais non utilisées, portées à son crédit par le taux de rémunération horaire qui s'applique le jour de sa cessation d'emploi.

30.12 Nonobstant la clause 30.11, l'employé/e dont l'emploi prend fin par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il est question dans la clause 30.11 s'il/elle en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation d'exercice des fonctions.

Annulation de congé annuel

30.13 Lorsque l'Employeur annule ou déplace une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse à l'employé/e la partie non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de la période de congé en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'Employeur. L'employé/e doit déployer tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies et fournir à l'Employeur la preuve des efforts ainsi déployés.

Nomination à un poste dans un organisme apparaissant à l'annexe I, IV ou V.

30.14 Nonobstant la clause 30.11, l'employé/e qui démissionne pour accepter un emploi auprès d'une organisation énumérée à l'annexe I, IV, ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut choisir de ne pas se faire payer ses crédits de congés annuels acquis, mais non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

ARTICLE 31

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

L'employé/e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il/elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

31.01 *L'employé/e à temps partiel* acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

31.02 Aux fins de l'application de la clause 31.01, lorsque l'employé/e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au taux des heures normales.

Attribution des congés de maladie

31.03 L'employé/e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il/elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

- a) qu'il/elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine, et
- b) qu'il/elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

31.04 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé/e indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il/elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de la clause 31.03 a).

31.05 Lorsque l'employé/e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Employeur. L'employé/e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

- 31.06 Lorsque l'employé/e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause 31.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur :
- a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours ~~s'il/elle attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,~~ **sous réserve de la déduction de cette avance de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite,**

ou

 - b) ~~pour une période maximale de quinze (15) jours dans tous les autres cas, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.~~
- 31.07 Lorsqu'un employé/e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé/e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.
- 31.08 Les crédits de congé de maladie acquis lors d'une période d'emploi précédente aux OES, mais non utilisés, par un employé/e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il/elle est réengagé par les OES au cours de l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.

Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé/e durant une période d'emploi antérieure à la fonction publique sont restitués à l'employé/e à la fin de sa période d'emploi déterminée à condition qu'il/elle soit réengagé dans l'administration publique centrale au cours de la première (1^{re}) année suivant la fin de ladite période.

L'Employeur convient qu'un employé/e ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 12 (1)e) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* avant la date à laquelle il ou elle aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 37.

Article 47

Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

47.01 L'employeur peut, à sa discrétion, accorder :

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé/e l'empêchent de se rendre au travail. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

47.02 Congé personnel

~~Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé/e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période jusqu'à une (1) journée ou deux (2) périodes jusqu'à une demi-journée (1/2) chacune de congé payé pour des raisons de nature personnelle.~~

~~Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé/e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé/e.~~

~~Les demandes de congé personnel soumises avec un préavis de moins de cinq (5) jours ouvrables peuvent être autorisées à la discrétion de l'Employeur.~~

47.03 Congé de bénévolat

~~Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé/e se voit accorder, au cours de chaque année financière, une seule période jusqu'à une (1) journée ou deux (2) périodes jusqu'à une demi-journée (1/2) chacune de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.~~

~~Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé/e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé/e.~~

~~Les demandes de congé de bénévolat soumises avec un préavis de moins de cinq (5) jours ouvrables peuvent être autorisées à la discrétion de l'Employeur.~~

~~**En date du 1^{er} avril de l'année suivant la signature de la convention collective, la disposition précédente sera remplacée par ce qui suit :**~~

47.02 Sous réserve des nécessités du service, tel que déterminé par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé/e se voit accorder, au cours de chaque année financière, deux (2) jours de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes d'une (1) journée ou de demi-journées (1/2).

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé/e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé/e.

Les demandes de congé personnel soumises avec un préavis de moins de cinq (5) jours ouvrables peuvent être autorisées à la discrétion de l'Employeur.

~~**En date du 1^{er} avril de l'année suivante la signature de la convention collective, le congé de bénévolat (article 47.03) sera enlevé de la convention collective.**~~

~~47.04 Aux fins des clauses 47.02 et 47.03, lorsqu'un congé est accordé, ce congé est accordé basé sur la semaine désignée de travail de l'employé/e au moment du congé, une journée de congé équivalant à un cinquième (1/5) de la semaine désignée de travail de l'employé/e. Sur demande de l'employé/e, les heures prévues à l'horaire de l'employé/e pour le jour du congé seront modifiées pour indiquer un cinquième (1/5) de la semaine désignée de travail de l'employé/e, peu importe que les heures de travail prévues à l'horaire de l'employé/e le jour du congé soient au-delà ou inférieures à un cinquième (1/5) de la semaine désignée de travail de l'employé/e.~~

Article 51

Employés/es des centres d'appels

51.01 Les employé/es qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libres de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

51.02

a. Les employé/es ont la possibilité de participer à au moins une (1) journée de formation sur les méthodes d'intervention en cas de crise. De plus, les nouveaux employé/es obtiendront une formation sur des stratégies d'adaptation lors de leur embauche.

b. Les employés/es ont droit à un minimum de deux (2) jours par année pour suivre une formation liée au travail dans les centres d'appels, notamment une formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation

51.03 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement en offrant des conseils et une rétroaction *aux employé/es et ne doit pas servir à imposer des mesures disciplinaires.*

51.04 La rétroaction d'encadrement et de développement, résultant de la surveillance d'appels, doit être pertinente et transmise rapidement aux employé/es.

Article 53

Administration de la paie

53.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé/es ne sont pas modifiées par la présente convention.

53.02 L'employé/e a droit, pour la prestation de ses services, à la rémunération indiquée à l'annexe « A » de cette convention, pour la classification du poste auquel il/elle est nommé.

53.03 Les taux de rémunération indiqués à l'annexe « A » de cette convention entrent en vigueur aux dates stipulées dans ladite convention.

53.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

53.05 Si, au cours de la durée de cette convention, il est établi à l'égard de ce groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé/es au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

53.06 Lorsque l'employé/e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un employé/e d'un niveau de classification supérieur et qu'il/elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours consécutifs, il/elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il/elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il/elle avait été nommé à ce niveau supérieur.

Lorsque le jour de paie normal de l'employé/e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

ANNEXE « A »

INTERVIEWEURS ET INTERVIEWEURS PRINCIPAUX *Agentes et agents de collecte de données*

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE

À compter du 1^{er} décembre 2018 : 2,8 %

À compter du 1^{er} décembre 2019 : 2,2 %

À compter du 1^{er} décembre 2020 : 1,5 %

Ainsi qu'un ajustement selon le marché de 9 % pour les intervieweurs (agentes et agents de collecte de données) en vue de combler l'écart entre la rémunération des postes à l'OES et celle du Conseil du Trésor, notamment les personnes classifiées au niveau CR-3. Cette augmentation entre en vigueur le 1^{er} décembre 2018 avant l'application de l'augmentation économique générale.

ANNEXE « A »

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Ajustement selon le marché

- a) ~~À compter du 1^{er} décembre 2016, Les employé/es sont rémunérés suivant l'échelle de rémunération X à un taux de rémunération qui est le plus près et non inférieur à leur taux de rémunération à la fermeture des bureaux le 30 novembre 2016.~~
- b) Le passage à l'échelle de rémunération X n'affecte pas la période d'augmentation de rémunération des employé/es.

Augmentations d'échelon de rémunération

- a) La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employé/es est de cinquante-deux (52) semaines.
- b) Sous réserve de la politique des augmentations d'échelon de rémunération de l'Employeur, les employé/es ont droit à une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'ils/elles ont complété un total de cinquante-deux (52) semaines à leur échelon de rémunération. La date d'augmentation d'échelon

de rémunération est le 1^{er} lundi qui suit la période de cinquante-deux (52) semaines d'augmentation d'échelon de rémunération.

Promotions

- a) L'employé/e au niveau intervieweur promu au niveau intervieweur principal est nommé/e au premier (1^{er}) échelon des taux de rémunération du niveau intervieweur principal.
- b) Nonobstant ce qui précède, l'employé/e rémunéré au quatrième échelon ou au maximum des taux de rémunération du niveau intervieweur, promu au niveau ~~intervieweur principal~~ est nommé au deuxième échelon des taux de rémunération du niveau intervieweur principal.

Indemnité linguistique

L'Alliance de la Fonction publique du Canada et les Opérations des enquêtes statistiques conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective, lorsque l'Employeur détermine qu'un poste visé par la présente convention collective doit être occupé par un employé/e qui parle couramment plusieurs langues, ce dernier recevra une indemnité de quarante et un cents (0,41 \$) l'heure pour toutes les heures de travail au taux normal, **pour chaque langue supplémentaire, jusqu'à concurrence de quatre langues. *Pour plus de clarté, l'indemnité linguistique s'applique à chaque langue par heure pour toutes les heures travaillées au taux normal.***

ANNEXE « B »

PROTOCOLE D'ENTENTE

RECLASSIFICATION

GÉNÉRALITÉS

1. Le présent protocole d'entente restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.
2. Le Règlement du Conseil du Trésor sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition s'appliquera aux Opérations des enquêtes statistiques.
3. Le présent protocole d'entente remplace le Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition lorsque celui-ci entre en contradiction avec le protocole d'entente.
4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'entente, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.
5. Le présent protocole d'entente fera partie intégrante de cette convention collective à compter de la date de signature de cette convention collective.

Ce présent protocole d'entente s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et/ou un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et/ou niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.
2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé, à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariale et, sous réserve du paragraphe 3 b) ci-dessous, elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible de l'ancien niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable au nouveau niveau, également révisé de temps à autre.
3. a. L'Employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et/ou niveau de son ancien poste.

b. Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste, tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.

4. Les employé/es touchés par les dispositions du paragraphe 3 seront réputés avoir été mutés (selon la définition du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et les taux de rémunération.

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

~~À la suite d'un protocole d'entente en date du 14 mars 2005, le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont convenu de créer « un comité mixte qui aura pour objet d'examiner s'il est désirable pour l'Employeur d'envisager une contribution au financement du Fonds de justice sociale créé par l'AFPC en janvier 2003 ».~~

~~Les parties conviennent que tout rapport produit et/ou recommandation proposée par le Comité mixte du Fonds de justice sociale seront revus par l'Employeur et discutés avec le syndicat.~~

NOUVEL ARTICLE – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

NOUVEAU

XX.xx L'employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les employés/es de l'unité de négociation. L'employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

ANNEXE « H »
PROTOCOLE D'ENTENTE

Indemnité pour dépenses ~~équipements~~ personnelles

Reconnaissant que les employés/es en télétravail (à temps plein ou à temps partiel) doivent utiliser leur équipement personnel pour accomplir leur travail, ce qui entraîne des dépenses, l'Employeur s'engage à :

- 1. verser aux employés/es une indemnité pour les dépenses nécessaires à l'exécution de leurs tâches pour l'Employeur. Le montant de l'indemnité est de cinquante dollars(50 \$) par période de paie;***
- 2. rembourser tous les frais d'Internet, peu importe le fournisseur;***
- 3. remettre aux employés/es un formulaire T2200 pour les dépenses supplémentaires, conformément aux directives de l'ARC.***

ANNEXE « H X » - PROTOCOLE D'ENTENTE

Soutien au mieux-être des employés et la santé mentale au travail **ENTRE OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE LA SANTÉ MENTALE**

~~Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada sur le mieux-être des employés et la santé mentale en milieu de travail.~~

~~Les parties acceptent que les constatations et les conclusions du Groupe de travail mixte du Conseil du Trésor (SCT) et de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant le soutien au mieux-être des employés/es seront considérés lors de la prochaine ronde de négociations de la convention collective. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations en lien au mieux-être des employés/es et à la réintégration des employés/es au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.~~

~~Les parties conviennent par ailleurs de former un sous-comité mixte afin de revoir l'analyse et les recommandations du comité technique sur la santé mentale de l'AFPC et du SCT convoqués conformément à la convention collective PA de l'AFPC et du SCT qui expire le 20 juin 2018.~~

~~Le sous-comité OES-AFPC sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux. Le sous-comité se réunira afin de considérer les recommandations du comité technique dans les soixante (60) jours à la réception des telles recommandations ou à l'intérieur de soixante (60) jours de la date de signature de cette convention collective, celui qui viendra en dernier.~~

~~Le sous-comité OES-AFPC effectuera son travail dans un (1) an.~~

Le présent protocole d'entente vise à reconnaître l'engagement continu commun des Opérations des enquêtes statistiques (OES ou l'employeur) à aborder les problèmes de santé mentale en milieu de travail en collaboration avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC).

En 2015, le Conseil du Trésor et l'AFPC ont conclu un protocole d'entente sur la santé mentale en milieu de travail dans le cadre de la convention collective qui a créé le Groupe de travail mixte sur la santé mentale (le Groupe de travail mixte).

Le Conseil du Trésor, en se fondant sur les travaux du Groupe de travail mixte et en collaboration avec l'AFPC, a créé en 2017 le Centre d'expertise sur la santé mentale. Le rôle du Centre est d'orienter les organismes fédéraux et de les aider à mettre en œuvre avec succès des mesures visant à améliorer la santé mentale en

milieu de travail en appliquant la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme). À cette fin, le Centre d'expertise sur la santé mentale aura :

- ***une présence centrale, régionale et virtuelle;***
- ***un mandat évolutif fondé sur les besoins des intervenants au sein de la fonction publique fédérale; et***
- ***un financement à long terme du Conseil du Trésor.***

S'appuyant sur le travail du Groupe de travail mixte et le Conseil du Trésor, les OES travailleront en collaboration avec le Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail en vue de mettre en œuvre la Norme. À cette fin, les parties élaboreront ensemble une stratégie et un plan d'action en matière de santé mentale.

La stratégie en matière de santé mentale sera axée sur trois objectifs qui contribueront à la réalisation de notre vision commune :

- ***renforcer la culture;***
- ***prévenir; et***
- ***appuyer.***

Un élément clé de la stratégie est l'amélioration continue et la capacité de mesurer et de rendre compte afin d'assurer la responsabilité et de cultiver un changement de culture positif. L'employeur continuera de consulter le syndicat par l'intermédiaire du Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail (CNOSST) et du sous-comité de la santé mentale de manière régulière, et au moins une fois l'an, afin de suivre le plan d'action de la stratégie en matière de santé mentale.

Le présent protocole d'entente prend fin le XX XXX 20XX.

NOUVEAU

ANNEXE XX - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LES OPÉRATIONS DES ENQUÊTES
STATISTIQUES ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE CONCERNANT LES
SERVICES DE GARDE

Le présent protocole rend exécutoire l'accord conclu entre les Opérations des enquêtes statistiques (OES ou l'employeur) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant la question des installations de services de garde d'enfants et l'accès de l'employé/e à des renseignements sur les services de garde d'enfants.

À la suite de l'achèvement des travaux du Conseil du Trésor du Canada et du Comité national mixte sur les services de garde (CNMSG) et en s'appuyant sur son rapport, les parties conviennent de créer un groupe de travail mixte à durée limitée coprésidé par un représentant de l'AFPC et un représentant de l'employeur (Groupe de travail). Le Groupe de travail sera chargé d'explorer les questions concrètes aux services de garde, d'améliorer l'accès à l'information sur la garde d'enfants pour les employé/es et d'offrir des conseils et des analyses à leur égard. Le Groupe de travail sera composé d'un nombre égal de représentants syndicaux et patronaux.

Le Groupe de travail se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la présente convention collective.

Le Groupe de travail déterminera son plan de travail et les délais qui s'y rapportent.

Le présent protocole d'entente prend fin le XX XXX 20XX.

NOUVEAU

ARTICLE XX - CONGÉ D'URGENCE, DE QUARANTAINE ET DE CONFINEMENT

XX.01 Les parties reconnaissent l'importance de soutenir la santé, la sécurité et le bien-être des employés dans l'exercice de leurs fonctions et des gens qu'ils servent. L'Employeur sera guidé par les directives de la santé publique et y adhérera en cas de situations d'urgence en matière de santé publique, comme une pandémie.

XX.02 L'employé/e a droit à un congé payé pour le temps perdu dans les circonstances suivantes :

- ***quarantaine, lorsqu'il/elle est incapable de travailler, sur attestation d'un médecin agréé, d'une autorité de santé publique ou d'un médecin hygiéniste;***
- ***confinement, lorsqu'il/elle ne peut pas travailler parce qu'il/elle doit s'isoler ou a été exposé, ou possiblement exposé, à une maladie transmissible, sur attestation d'un médecin agréé, d'une autorité de santé publique ou d'un médecin hygiéniste;***
- ***dépistage, lorsqu'il/elle a peut-être été exposé à une maladie transmissible et doit passer un test de dépistage, sur attestation d'un médecin agréé, d'une autorité de santé publique ou d'un médecin hygiéniste;***
- ***urgence, lorsqu'il/elle doit aider un membre de sa famille qui a été placé en quarantaine, mis en confinement ou doit subir un test, sur attestation d'un médecin agréé, d'une autorité de santé publique ou ou d'un médecin hygiéniste;***

XX.03 Le congé payé accordé à un employé en vertu du présent article n'est pas déduit des crédits de congé de maladie ou de tout autre congé. L'employeur ne peut pas obliger l'employé/e à faire du télétravail s'il/elle est admissible au congé d'urgence, de quarantaine et de confinement.

NOUVEAU - CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE

NOUVEAU

XX.01 Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un ou une employé/e ou l'enfant d'un ou d'une employé/e subit de la part d'un membre de la famille ou d'une personne avec qui l'employé/e a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employés/es peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que cette violence pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.***
- b. Sur demande, l'employé/e qui subit de la violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui subit de la violence familiale se voit accorder un congé pour cause de violence familiale afin de permettre à l'employé/e, concernant ce genre de violence :***
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique;***
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;***
 - iii. d'obtenir des services de counselling;***
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou***
 - v. d'obtenir de l'aide d'un avocat ou d'un agent des forces de l'ordre ou de se préparer ou de participer à une procédure judiciaire civile ou pénale.***
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.***
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé/e indiquant que les critères du présent article sont satisfaits est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.***
- e. Nonobstant les alinéas XX.01(b) et (c), l'employé/e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé/e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé/e ait commis cet acte.***

PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT UN PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE

Opérations des enquêtes statistiques convient d'accorder une somme de cent mille (100 000 \$) dollars par année pendant la durée de la présente convention collective pour financer un programme d'apprentissage mixte. En outre, l'Employeur convient d'accorder dix mille (10 000 \$) par mois au Programme d'apprentissage mixte AFPC-OES à partir de la date d'expiration de la présente convention collective jusqu'à la signature de la prochaine convention collective en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le PAM-AFPC-OES offrira de la formation sur des questions syndicales patronales pour lesquelles l'Employeur n'assume pas la seule responsabilité en vertu de la loi.

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

NOUVEAU - à ajouter à la convention collective comme nouvelle annexe

ANNEXE XX - CONVERSION DES POSTES DE DURÉE DÉTERMINÉE EN POSTES PERMANENTS

~~L'employeur accepte que tous futurs changements à cette politique soient sujets à une consultation et un consensus avec le syndicat.~~

Date d'entrée en vigueur

La présente politique entre en vigueur le 1^{er} octobre 2018 et remplace la Directive sur la sélection d'employés nommés pour une période déterminée pour doter des postes indéterminés (chapitre 2-11 dans le Guide de l'employé des OES – Bureau).

Mise en application

La politique s'applique aux intervieweurs et aux intervieweurs principaux qui participent à la réalisation d'enquêtes, soit dans les bureaux régionaux de Statistique Canada (ITAO), soit à l'extérieur des bureaux régionaux de Statistique Canada (IPAO).

Objectif

Cette politique garantira une approche nationale pour la conversion des postes de durée déterminée en postes de durée indéterminée basée sur le mérite. Elle fournit des directives aux gestionnaires et aux superviseurs et informe les employés/es au sujet du processus.

Principes directeurs

- Les conversions sont basées sur le mérite.
- Les évaluations de rendement sont un facteur clé pour répondre aux critères de mérite.
- Les communications sont claires, ouvertes et transparentes.
- La conversion se fera lors du 4^e anniversaire de service de l'employé/e, en fonction des critères énumérés ci-dessous.

Étapes

- Tous les trimestres, les gestionnaires de collecte de données (GCD) réviseront les rapports des employés/es admissibles à la conversion.
- Les GCD s'assureront que les employés répondent au critère de mérite suivant :
- un minimum de **trois (3)** ~~quatre (4)~~ années de service, excluant tout congé sans solde de plus de 60 jours, à partir de la date anniversaire de leur embauche.

- ~~Une note réussie dans leurs évaluations des deux (2) dernières années consécutives.~~
- Le poste des employé/es qui répondent à ce critère sera converti en poste de durée indéterminé à leur date anniversaire.
- Les directrices/directeurs adjoints et les chefs de district, comme gestionnaire délégué, approuveront la conversion.
- Une fois que les employé/es sont considérés comme qualifiés dans ce processus, une lettre d'offre leur sera donnée pour signature.
- Le service de rémunération modifiera le statut de l'employé/e dans son dossier (de déterminé à indéterminé).
- Les employé/es qui ne répondent pas au critère auront l'occasion d'avoir une discussion informelle.
- Les employé/es peuvent contacter le service des ressources humaines pour toute question relative à cette politique.

Transition

~~Les employés qui satisfont les critères de mérite ci-haut le 1er octobre 2018 doivent être convertis à des positions indéterminées à cette date.~~

QUESTIONS D'ORDRE ADMINISTRATIF ET DE DISCUSSION

1. Langage neutre : remplacer employé/employée (et le pluriel) par *personne salariée* (*personnes salariées*)
2. Mesure d'adaptation (quelles sont les politiques de l'employeur à cet égard?)
3. Formation et séminaire sur la retraite (sous réserve de modification)
4. Modifications d'ordre administratif