

**Opérations des enquêtes
statistiques**

Tous les fonctionnaires

Table des matières	Page
Article 1 Objet de la convention	5
Article 2 Interprétation et définitions	5
Article 3 Champ d'application	9
Article 4 Sûreté de l'État	9
Article 5 Priorité de la Loi sur la convention collective	9
Article 6 Responsabilités de la direction	9
Article 7 Reconnaissance syndicale	10
Article 8 Représentants des employés/es	10
Article 9 Utilisation des locaux de l'Employeur	11
Article 10 Précompte des cotisations	11
Article 11 Information	12
Article 12 Employés/es travaillant dans les établissements d'autres employeurs.....	12
Article 13 Consultation mixte	13
Article 14 Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance	13
Article 15 Grèves illégales	16
Article 16 Élimination de la discrimination	16
Article 17 Harcèlement sexuel	17
Article 18 Changements technologiques	17
Article 19 Santé et sécurité	19
Article 20 Sécurité d'emploi	19
Article 21 Mesures disciplinaires	20
Article 22 Procédure de règlement des griefs	21
Article 23 Durée du travail	27
Article 24 Heures supplémentaires	30
Article 25 Prime de travail en soirée et prime de fin de semaine	33
Article 26 Jours fériés payés	34
Article 27 Temps de déplacement	35
Article 28 Obligations religieuses	36
Article 29 Congés - généralités	37
Article 30 Congés annuels	38
Article 31 Congé de maladie payé	42
Article 32 Congé pour accident de travail	44
Article 33 Réaffectation ou congé liés à la maternité	44

Article 34 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes	45
Article 35 Congé de maternité non payé	45
Article 36 Congé parental non payé	50
Article 37 Congé non payé pour s'occuper de la famille	58
** Article 38 Congé pour proche aidant	59
Article 39 Congé payé pour obligations familiales	59
Article 40 Congé non payé pour les obligations personnelles	60
**Article 41 Congé pour cause de violence familiale	61
Article 42 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint	62
Article 43 Congé de deuil payé	62
Article 44 Congé pour comparution	63
Article 45 Congé payé de sélection du personnel	64
Article 46 Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle	64
Article 47 Congé payé ou non payé pour d'autres motifs	66
Article 48 Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	67
Article 49 Exposé des fonctions	67
Article 50 Examen du rendement et dossier de l'employé/e	67
Article 51 Employé/e/s des centres d'appels	68
Article 52 Indemnité de départ	68
Article 53 Administration de la paye	70
Article 54 Modification de la convention	71
Article 55 Durée de la convention	71
ANNEXE « A » INTERVIEWEURS ET INTERVIWEURS PRINCIPAUX TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE	73
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION	73
ANNEXE « B » PROTOCOLE D'ENTENTE RECLASSIFICATION	75
ANNEXE « C » PROTOCOLE D'ENTENTE DISPOSITIONS ARCHIVÉS POUR L'ÉLIMINATION DE LA PRIME DE DÉPART EN CAS DE DÉPARTS VOLONTAIRES (DÉMISSION ET RETRAITE)	77
ANNEXE « D » PROTOCOLE D'ENTENTE RÉGIME DE SOINS DENTAIRE	82
ANNEXE « E » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE	83
ANNEXE « F » PROTOCOLE D'ENTENTE LE FONDS DE JUSTICE SOCIALE	84
ANNEXE «G» PROTOCOL E D'ENTENTE NÉCESSITÉS DU SERVICE	85
ANNEXE «H» PROTOCOLE D'ENTENTE SOUTIEN AU MIEUX-ETRE DES EMPLOYÉS ET LA SANTE MENTALE AU TRAVAIL	86
ANNEXE «I» PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA	

CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	87
ANNEXE « J » LANGAGE INCLUSIF QUANT A LA NEUTRALITÉ DES GENRES	90
LETTRE D'ENTENTE ENTRE OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES	90

Décision du conseil d'arbitrage

Dossier : 585-24-44403

Date d'entrée en vigueur : le 28 octobre 2022

L'Alliance de la Fonction publique du Canada et les Opérations des enquêtes statistiques

* Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente (Décision du conseil d'arbitrage) avec une date d'entrée en vigueur du 28 octobre 2022.

Article 1 Objet de la convention

**

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employés/es et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employés/es décrit dans le certificat émis par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 14 juillet 2021.

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

Article 2

Interprétation et définitions

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

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

« **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).

« **congé** » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé/e pendant ses heures de travail prévues à l'horaire (leave);

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

**

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

« **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);

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);

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

« **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);

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

« **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 petitefille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé/e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence.

« **heures supplémentaires** » désigne le travail qu'un employé/e est autorisé à effectuer en sus de sept heures et demie (7½) par jour ou en sus de trente-sept heures et demie (37½) par semaine, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié (overtime);

« **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 qu'il/elle est absent de son poste sans permission. Les jours de repos s'appliquent seulement lorsque les conditions spécifiées aux clauses 23.11 et 23.12 sont remplies (day of rest);

« **jour férié** » désigne la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 00 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention (holiday);

« **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);

« **semaine désignée de travail** » désigne la moyenne hebdomadaire des heures de travail prévues pour une période de trois (3) mois civils tel qu'identifiée ci-dessous et revues 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 (3) mois civils sont les suivantes pour tous les employé/es, indépendamment de leur date d'embauche :

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

Nonobstant ce qui précède, lorsqu'un employé/e est informé des modifications apportées à sa semaine désignée de travail, un avis écrit comprenant une explication des modifications doit être remis à l'employé/e.

La semaine désignée de travail 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 de bénéfices, tel 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 corriger ces incohérences en conséquence, de manière prospective, à partir de la prochaine période de paie.

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

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1½) le taux de rémunération horaire de l'employé/e (time and one-half);

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

« **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 d'emploi continu qui précède immédiatement.

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

« **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 jour 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 jour pendant la période complète d'emploi continu qui précède immédiatement;

**

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur décrit dans le certificat émis par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public e 2021 (bargaining unit). fédéral, le 14 jour du mois de juillet

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*.

Article 3 Champ d'application

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

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

**

3.03 Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

Article 4 Sûreté de l'État

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

Article 5 Priorité de la Loi sur la convention collective

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

Article 6 Responsabilités de la direction

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

Article 7 Reconnaissance syndicale

**

7.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employés/es de l'Employeur visés dans le certificat émis par la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral le 14 juillet 2021, à l'égard de tous les fonctionnaires des Opération des enquêtes statistiques.

Article 8 Représentants des employés/es

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

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

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

8.04

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

**

- c) L'employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa (a).

8.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employés/es un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

Article 9 Utilisation des locaux de l'Employeur

9.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, incluant les tableaux d'affichage électroniques lorsque disponibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou aux intérêts de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception d'avis reliés aux affaires de l'Alliance, incluant les noms

des représentants, et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

9.02 L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

9.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

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

Article 10 Précompte des cotisations

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

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

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

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

10.05 Nulle association d'employés/es, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employés/es.

10.06 Les montants déduits conformément à la clause 10.01 sont versés au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et

sont accompagnés de détails identifiant chaque employé/e et les retenues faites en son nom.

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

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

Article 11 Information

11.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, la région et la classification de chaque employé/e.

*

11.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé/e un exemplaire de la convention. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu de la présente clause, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective ou leur fournir une copie imprimée lorsqu'ils en font la demande par écrit.

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

12.01 Les employés/es qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans les établissements d'autres employeurs, signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employés/es un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils/elles auraient normalement droit.

Article 13 Consultation mixte

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

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

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

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

Article 14 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 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde à l'employé/e:

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion l'employé/e qui a présenté un grief, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé/e, et le statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation,
- 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 paragraphe, 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.

14.08 Lorsqu'un employé/e a demandé à l'Alliance de le représenter ou qu'il/elle est obligé de l'être pour présenter un grief et qu'un employé/e mandaté par l'Alliance désire discuter du grief avec cet employé/e, l'employé/e et son représentant bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

14.09 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

14.10 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

14.11 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

14.12 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.

14.13 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, de l'exécutif national des éléments et du comité exécutif de l'Alliance, 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

14.14 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.

**

14.15 L'Employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu à titre de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'Employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.

Article 15 Grèves illégales

15.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusque et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Article 16 Élimination de la discrimination

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

16.02

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

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

Article 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 ils 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, assujéti 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 18 Changements technologiques

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

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

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

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

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

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c) le ou les lieux concernés;
- d) le nombre approximatif et la catégorie des employés/es risquant d'être touchés par les changements technologiques;

-
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employés/es.

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

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

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

Article 19 Santé et sécurité

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

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

20.03 L'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

20.04 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.

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

20.06 Tous les coûts de réinstallation suite à une nomination en vertu de cet article seront encourus 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 admissibles à une priorité de nomination à un poste du niveau précédent dans leur bureau régional respectif.

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 à court terme. Toutefois, les employés/es mis en disponibilité conformément au paragraphe 20.04 ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

Article 21 Mesures disciplinaires

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

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

21.03 Lorsque l'employé/e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, il/elle a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un

représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé/e reçoit au minimum deux (2) jours de préavis de cette réunion.

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

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

Article 22 Procédure de règlement des griefs

Griefs Individuels

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

- a) par l'interprétation ou l'application à son égard :
 - i) de toute disposition d'une loi ou d'un règlement, ou de toute directive ou de tout autre document de l'Employeur concernant les conditions d'emploi;
 - ou
 - ii) de toute disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale;
 - ou
- b) par suite de tout fait portant atteinte à ses conditions d'emploi.

Griefs collectifs

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

- a) La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par l'Alliance du consentement écrit de chacun des employés/es concernés.

-
- b) Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément au formulaire fourni par l'Employeur.
 - c) Le grief collectif ne peut concerner que les employés/es de cette unité de négociation.

Griefs de principe

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

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

Procédure de règlement des griefs

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

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

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

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

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter des griefs au palier approprié,

et

-
- b) remet à l'employé/e s'estimant lésé un reçu indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

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

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

- a) dans les cas où il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes de cette loi pour traiter sa plainte, cette procédure doit être suivie,

et

- b) dans les cas où le grief porte sur l'interprétation ou l'application de la présente convention collective ou d'une décision arbitrale, il/elle n'a pas le droit de présenter un grief à moins d'avoir obtenu l'approbation de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

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

- a) Palier 1 – Gérant de district/Directeur adjoint (Opérations) de la région;
- b) Palier 2 – Directeur de la région;
- c) Palier 3 – Directeur général, Direction de la collecte et des services régionaux;
- d) Palier final – le statisticien en chef ou son représentant autorisé.

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

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

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

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

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

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

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

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

ou

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

22.16 L'Employeur répond normalement à un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf le dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier; l'Employeur répond normalement à un grief présenté au dernier palier dans vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief au dernier palier sauf s'il s'agit d'un grief de principe, auquel l'Employeur répond normalement dans les trente (30) jours. L'Alliance répond normalement à un grief de principe présenté par l'Employeur dans les trente (30) jours.

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

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

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

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

22.21 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé/e s'estimant lésé et s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

22.22 Lorsqu'il semble que la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité particulier, l'Employeur et l'employé/e et s'il y a lieu, l'Alliance, peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

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

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

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

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

a) l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,

ou

-
- b) une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire, aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

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

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

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

Arbitrage accéléré

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

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) la déclaration de consentement signé par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois (3) années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTESPF.

-
- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées cidessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

Article 23 Durée du travail

23.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) la semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 00 h le lundi matin et finissent à 24 h le dimanche.
- b) un jour consiste en une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h.

23.02 Aucune clause de la présente convention ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale.

23.03 Les employés/es peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur le ou les 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 (37½) réparties du lundi au dimanche inclusivement, et la journée de travail normale est d'un maximum de sept heures et demie (7½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre 6 h et 23 h.

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 requis 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 pour chaque journée de travail prévue à l'horaire durant laquelle l'employé/e est requis de travailler moins de six (6) heures consécutives, à l'exception d'une pause-repas, sauf si 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 pause-repas aux heures qui conviennent aux employés/es.

23.07 L'Employeur s'efforce de fournir à l'employé/e 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 quinze (15) 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) Durant les périodes où l'employé/e doit travailler sept heures et demie (7½) par jour et trente-sept heures et demie (37½) par semaine, les heures de travail sont établies de façon à ce que l'employé/e bénéficie de deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, 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 doit travailler cinq (5) jours et un minimum de trente-cinq (35) heures par semaine, l'employeur s'efforce d'établir les heures de travail de façon à ce que l'employé/e bénéficie de deux (2) jours libres consécutifs en un moment donné, sauf entente contraire entre l'Employeur et l'employé/e. Les jours libres consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

Lorsque l'employé/e est requis 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.

*

23.09 L'Employeur s'efforce d'informer les employés/es par écrit, au moins quinze 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, d'un changement à l'horaire et lorsque possible, il en avise l'employé/e par écrit.

23.10 Les employés/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 (7½) dans une journée de travail ou de trente-sept heures et demie (37½) 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 (37½) 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 (37½) 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.

23.14 L'établissement et l'administration des horaires de travail sont la responsabilité de l'Employeur.

23.15 L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible,

a) d'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) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

23.16 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.

23.17 Consultation

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 23.04, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.
- 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.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

23.18 Lorsque les nécessités du service le permettent, les employés/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.

23.19 Advenant que les heures de travail sont réduites de façon permanente pour certains employés/es, l'Employeur s'efforcera d'affecter ces employés/es à d'autres enquêtes disponibles à leur lieu de travail, ce qui pourrait entraîner des modifications à leur horaire de travail.

23.20 Nonobstant la clause 23.18, lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur s'efforcera d'offrir le travail additionnel disponible à un lieu de travail aux employés/es qualifiés/es qui sont facilement disponibles à ce lieu de travail, indépendamment de la nature de l'enquête, avant d'embaucher du personnel additionnel. Sous réserve de ce qui précède, l'Employeur peut embaucher du personnel additionnel et il ne lui est pas interdit d'embaucher du personnel additionnel avant d'offrir aux employés/es du travail à temps plein.

23.21 Les parties sont d'accord 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.

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 (37½) réparties du lundi au dimanche inclusivement;
- * b) « journée maximale de travail » signifie sept heures et demie (7½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, situées entre 6 h et 23 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 employés/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.

24.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent seulement lors d'une semaine où l'employé/e rencontre les 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 six (6) jours consécutifs et trente-sept heures et demie (37½) ou moins dans une semaine, le septième

(7^{ième}) 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 (1½) 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 :

- a) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable;
- ou
- b) 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 (1½) 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 24.06 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 occasionnées par l'utilisation d'autres 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 employés/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. 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.

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 douze dollars (12,00 \$) 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 douze dollars (12,00 \$) 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, on ne fait pas de double paiement des heures supplémentaires pour les mêmes heures de travail 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 \$) pour chaque heure travaillée, y compris les heures supplémentaires, effectuée entre 17 h et 6 h.

Prime de fin de semaine

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

Article 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 fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé/e ou dans toute région où de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

26.02 L'employé/e 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 ($4\frac{1}{4}\%$) 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 (1½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½) 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.

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 employés/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(e) 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 (7½).
- 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 (37½).
- 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 43, 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 employés/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 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 inclusivement de l'année civile suivante.

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 vingthuitième (28^e) anniversaire de service.

**

30.03

- (i) Aux fins de la clause 30.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.
- (ii) Aux fins de l'alinéa 30.03 (i) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, 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, et ce, à compter du 1^{er} avril 2012 et à l'avenir.

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 employés/es doivent normalement prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils/elles les acquièrent.
- b) 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 approuvé par écrit.
- c) Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'Employeur peut accorder, et que l'Employeur n'a toujours pas accordé les demandes, les années de service de l'employé/e constitueront le facteur déterminant dans l'octroi des congés annuels.

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

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 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 deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b) Nonobstant l'alinéa a), si à la date de signature de cette convention ou à la date à laquelle un employé devient visé par cette convention, un employé a accumulé des crédits de congé annuel au-delà de deux cent soixante-deux virgule cinq

(262,5) heures, l'employé peut demander un congé annuel sous réserve des dispositions de cet article afin de liquider les crédits de congé en trop. Tous les congés de crédit annuel non utilisés en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé/e pour son poste d'attache le 31 de l'année fiscal 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 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.

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 conge annuels acquis mais non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

30.15

a) L'employé-e a droit une (1) seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1er) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2e) année de service, comme le précise le paragraphe 30.03.

b) Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 30.15 (a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 30.08 visant le report et épuisement des congés annuels.

Article 31 Congé de maladie payé

Crédits

31.01 L'employé/e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures qu'il/elle effectue pendant sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il/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 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,

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.

31.06 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.

31.07 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.

*

31.08. Les crédits de congé de maladie acquis, mais non utilisés seront rendus à l'employé/e d'OES qui a été licencié en raison de la fin de sa période d'emploi déterminé et qui est nommé aux OES au cours de la première (1re) année suivant la fin de ladite période d'emploi.

Article 32 Congé pour accident de travail

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

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé/e,

ou

- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

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

Article 33 Réaffectation ou congé liés à la maternité

**

33.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la soixante dix-huitième (78^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou de l'enfant.

33.02 La demande dont il est question au paragraphe 33.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

33.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 33.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employée a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur:

-
- a) modifie ses tâches, la réaffecte, ou
 - b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

33.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

**

33.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard soixante dix-huit (78) semaines après la naissance.

33.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

Article 34 Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

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

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

Article 35 Congé de maternité non payé

35.01 Congé de maternité non payé

a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b) Nonobstant l'alinéa a):

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né, la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 31 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 31 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

35.02 Indemnité de maternité

a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

- (A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :

(indemnité reçue) X (période non travaillée après
son retour au travail)

[(période totale à
travailler précisée
en (B)]

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a

pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
- et
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.
- et
- (iii) lorsque l'employée a reçu les prestations de maternité pour la période complète de quinze (15) semaine de l'assurance-emploi, et qui par la suite demeure en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité additionnelles pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 35.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

-
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

35.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 35.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 35.02a),

autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 35.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) l'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 35.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Article 36 Congé parental non payé

**

36.01 Congé parental non payé

- a) L'employé/e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit:

- (i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard)

ou

- (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

- b) L'employé/e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé soit :

-
- (i) pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard)
ou
 - (ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) si l'employé/e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
 - (ii) si l'employé/e a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé/e n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé/e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé/e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- f) L'Employeur peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé/e;
 - (ii) accorder à l'employé/e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé/e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

**

36.02 Indemnité parentale

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

- Option 1: prestations parentales standard, 36.02 alinéas (c) à (k), ou
- Option 2: prestations parentales prolongées, 36.02 alinéas (l) à (t).

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

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

a) L'employé/e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu qu'il/elle:

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
- (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

- (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il/elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il/elle a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 35.02 a)(iii)(B), le cas échéant. Lorsque l'employé/e a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de

laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 35.02 a) (iii) (B), le cas échéant.;

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

(indemnité reçue) X	(période non travaillée telle que précisée en (B), après son retour au travail)
---------------------	---

[période totale à travailler
précisée en (B)]

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

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

Option 1 - Prestations parentales standard:

- c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i) dans le cas de l'employé/e en congé parental non payé tel que décrit au sousalinéa 36.01 (a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé/e touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime

québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption qu'il/elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé/e aurait eu droit s'il/elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

- (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employé par la suite est toujours en congé parental non payé, cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (iv) lorsqu'un(e) employé/e a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;
- (v) dans le cas d'employé/e ayant reçu les trente-cinq (35) semaine au titre de l'assurance-emploi, et qui demeure en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période à moins que ledit employé/e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinea 35.02 c) iii) pour le même enfant.
- (vi) lorsqu'un(e) employé/e a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 35.02 (c) (iii) et 36.02 (c) (v) pour le même enfant;

-
- d) À la demande de l'employé/e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 36.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé/e. Des corrections seront faites lorsque l'employé/e fournira la preuve qu'il/elle reçoit des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé/e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé/e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il/elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- (i) dans le cas de l'employé/e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé/e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé/e par les gains au tarif normal qu'il/elle aurait reçus s'il/elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé/e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il/elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé/e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il/elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé/e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il/elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé/e.
- k) Le maximum des indemnités, combinées, partagés, de maternité et parentale standard payables ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental.

Option 2 – Prestations parentales prolongée:

- l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:
 - i. dans le cas d'un(e) employé/e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 36.01 (a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé/e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé/e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. lorsqu'un(e) employé/e a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet(te) employé/e n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 35.02 (c) (iii) pour le même enfant.
 - iv. lorsqu'un(e) employé/e a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet(te) employé/e est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé/e n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 35.02 (c) (iii) pour le même enfant;
- m) À la demande de l'employé/e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 36.02 (l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé/e. Des corrections seront faites lorsque l'employé/e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n) Les indemnités parentales auxquelles l'employé/e a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et l'employé/e n'a droit à aucun remboursement pour

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

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

36.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés/es totalement invalides

- a) L'employé/e qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 36.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il/elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 36.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 36.02a)(iii),

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

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

Article 37 Congé non payé pour s'occuper de la famille

37.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

*

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

- a) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé/e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé/e.

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

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

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

**** Article 38 Congé pour proche aidant**

38.01 Un(e) employé/e qui fournit à l'employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (AE), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se voit accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

38.02 Le congé sans solde décrit au paragraphe 38.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

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

38.04 Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé(e) est refusée, la clause 38.01 ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé/e en est avisé(e).

38.05 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Article 39 Congé payé pour obligations familiales

*

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

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

39.02 Le total des congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne doit pas dépasser trente-sept virgule cinq heures (37,5) au cours d'un exercice financier.

39.03 Sous réserve de la clause 39.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires, ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible,
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé/e et pour permettre à l'employé/e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée,
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant.
- e) pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 39.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

Article 40 Congé non payé pour les obligations personnelles

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

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé/e pour ses obligations personnelles;
- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé/e pour ses obligations personnelles;

-
- c) L'employé/e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) de cet article pendant la durée totale de son emploi avec les Opérations des enquêtes statistiques. Le congé non payé accordé en vertu de cet article ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou un congé parental sans le consentement de l'Employeur;

****Article 41 Congé pour cause de violence familiale**

41.01 Congé pour cause de violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé/e ou l'enfant d'un(e) 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 employé/e-s peuvent faire l'objet de violence familiale dans leur vie personnelle et que celle-ci 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 cause de 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 rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.
- e. Nonobstant les alinéas 41.01(b) et 41.01(c), l'employé/e n'aura pas droit au congé pour cause de violence familiale si l'employé/e fait l'objet d'une inculpation liée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé/e ait commis cet acte.

Article 42 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

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

Article 43 Congé de deuil payé

*

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

a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé/e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé/e. L'employé/e a droit à un congé de deuil en vertu de l'alinéa 43.02a) une (1) seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

43.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil payé, que détermine l'employé/e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours qui suivent le décès. En outre, l'employée peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

(a) À la demande de l'employé/e, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de cinq (5) jours de travail.

(b) Lorsque l'employé/e demande de prendre son congé de deuil en deux (2) périodes,

- i. la première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et ;
- ii. la deuxième période doit être prise au plus tard dans les 12 mois suivant la date du décès pour assister au jour de la commémoration.
- iii. l'employé/e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

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

43.04 Si, au cours d'une période de congé de maladie ou de congé annuel, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé/e admissible à un

congé de deuil en vertu des clauses 43.02 et 43.03, l'employé/e bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

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

Article 44 Congé pour comparution

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

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

Article 45 Congé payé de sélection du personnel

45.01 Lorsque l'employé/e participe à une procédure de sélection du personnel, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction

publique, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, il/elle a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection et pour toute autre période supplémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir.

Article 46 Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle

Congé d'études non payé

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

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

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

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

Lorsque l'employé/e:

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

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

Congé de promotion professionnelle payé

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

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

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

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

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

Congé d'examen payé

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

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.

Congé personnel

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, quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) heures ou en périodes de trois virgule sept cinq (3,75) heures. (Note explicative : la durée du congé est établie au prorata tel qu'indiqué à l'article 29.02 (a)).

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 Aux fins de la clause 47.02, 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 48 Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

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

Article 49 Exposé des fonctions

**

49.01 Sur demande, l'employé/e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

Article 50 Examen du rendement et dossier de l'employé/e**50.01**

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé/e, il/elle doit avoir l'occasion de signer le formulaire d'évaluation, une fois celui-ci rempli, afin d'indiquer qu'il/elle a pris connaissance de son contenu. Une copie du formulaire d'évaluation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé/e sur le formulaire d'évaluation sera considérée comme signifiant seulement que l'employé/e a pris connaissance de son contenu et non pas qu'il/elle y souscrit.
- b) Les représentants de l'Employeur qui font l'évaluation du rendement de l'employé/e doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle il y a évaluation du rendement de l'employé/e.
- c) L'employé/e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées au formulaire d'examen du rendement.

50.02

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

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

Article 51 Employé/e/s des centres d'appels

51.01 Les employé/e/s des centres d'appels ont droit d'avoir l'opportunité de participer à un minimum de deux (2) jours de formation par année pour tout ce qui a trait au travail dans un centre d'appel, telle que de la formation visant à renforcer leurs capacités d'adaptation.

51.02 La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement en offrant des conseils et une rétroaction aux employé/es.

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

Article 52 Indemnité de départ

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

a) Mise en disponibilité

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

b) Renvoi en cours de stage

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

c) Décès

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

d) Licenciement motivé pour incapacité

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

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

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

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

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

52.05 Nomination d'un employé/e chez un autre employeur de la fonction publique
L'employé/e qui démissionne afin d'occuper un poste auprès d'un autre organisme énuméré à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* finances reçoit toute somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'annexe sous l'annexe C.

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

Article 53 Administration de la paye

53.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés/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 employés/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.

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

Article 54 Modification de la convention

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

Article 55 Durée de la convention

*

55.01 La durée de la présente convention s'étend du 1^{er} décembre 2018 au 30 novembre 2023 inclusivement.

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

Signé à Ottawa , ce 13^e jour de mars, 2023.

Opérations des enquêtes statistiques	L'alliance de la fonction publique du canada
Supriya Edwards	Alice Vallee
Bonnie Holte	Donna Fidelak
Lance Masuzumi	Linda Woods
Mei Ludwig	Claude-André Leduc
Marc Thibodeau, Négociateur	Neville David
	Yun-Csang Ghimn
	Elyse Jones
	Phyllis Allen
	Said Apali
	Hassan Hussein, Négociateur
	Craig Reynolds, AFPC
	Vice-président exécutif régional

ANNEXE « A » INTERVIEWEURS ET INTERVIWEURS PRINCIPAUX TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE

- A - En vigueur compter du 1^{er} décembre 2018 (augmentation de 2,80%)
- B - En vigueur compter du 1^{er} décembre 2019 (augmentation de 2,20%)
- C - En vigueur compter du 1^{er} décembre 2020 (augmentation de 1,50%)
- X - En vigueur compter du 1^{er} décembre 2021 (augmentation de 5,0%)
- D - En vigueur compter du 1^{er} décembre 2021 (augmentation de 1,50%)
- E - En vigueur compter du 1^{er} décembre 2022 (augmentation de 1,50%)

Intervieweur

De: \$	17,83	18,82	19,79	20,77	21,78
À: A -	18,33	19,35	20,34	21,35	22,39

B -	18,73	19,78	20,79	21,82	22,88
C -	19,01	20,08	21,10	22,15	23,22
X -	19,96	21,08	22,16	23,26	24,38
D -	20,26	21,40	22,49	23,61	24,75
E -	20,56	21,72	22,83	23,96	25,12

Intervieweur principal

De:	\$	21,77	22,94	24,14	25,31	26,50
À:	A -	22,38	23,58	24,82	26,02	27,24
	B -	22,87	24,10	25,37	26,59	27,84
	C -	23,21	24,46	25,75	26,99	28,26
	X -	24,37	25,68	27,04	28,34	29,67
	D -	24,74	26,07	27,45	28,77	30,12
	E -	25,11	26,46	27,86	29,20	30,57

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

*

Rajustement global

- à compter du 1er décembre 2021, les employés/es seront rémunérés suivant l'échelle de rémunération X à un taux de rémunération qui est immédiatement en dessous de leur taux de rémunération dans l'échelle « C » à la fermeture des bureaux le 30 novembre 2021.
- Le passage à l'échelle de rémunération X n'affecte pas la période d'augmentation de rémunération des employés/es

*

Augmentation provisoire

À compter du 1er décembre 2021 et encore du 1er décembre 2022, une augmentation « provisoire » de 1,5 %. Si la négociation entre l'Alliance et le groupe PA de l'administration publique centrale (APC) prévoit, en fin de compte, une augmentation générale pour l'une ou l'autre de ces années qui est supérieure à 1,5 %, le présent groupe aura le droit de recevoir la différence rétroactivement.

Augmentations d'échelon de rémunération

- La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour tous les employés/es est de cinquante-deux (52) semaines.

-
- b) Sous réserve de la politique des augmentations d'échelon de rémunération de l'Employeur, les employés/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 1er 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 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, pour la durée de la présente convention collective, lorsque l'Employeur détermine que, dans le cadre de cette convention collective, un poste exige des compétences dans une deuxième langue, le titulaire de ce poste recevra une indemnité de quarante et un cent (0,41 \$) l'heure pour chaque heure pendant laquelle il/elle a travaillé au tarif 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) cidessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.
4. Les employés/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 « C » PROTOCOLE D'ENTENTE DISPOSITIONS ARCHIVÉS POUR
L'ÉLIMINATION DE LA PRIME DE DÉPART EN CAS DE DÉPARTS VOLONTAIRES
(DÉMISSION ET RETRAITE)**

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

Article 50 Indemnité de départ

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

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

a) Mise en disponibilité

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

b) Démission

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

c) Renvoi en cours de stage

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

d) Retraite

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

ou

(ii) dans le cas d'un employé/e qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13½) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il/elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il/elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé/e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération. **(Note explicative : La présente Décision a été émis le 30 mars 2015 et l'article 50.01 d) est supprimé dès le 29 avril 2015.)**

e) Décès

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

f) Licenciement motivé pour incapacité

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

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

Pour plus de précision et aux fins de l'application de la présente clause, le montant versé en vertu des clauses 46.05 à 46.09 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

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

50.05 Nomination d'un employé/e chez un employeur de la fonction publique L'employé/e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'article 50.01.

50.06 Fin de l'indemnité de départ

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

b) Sous réserve de la clause 50.02, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée chez les Opérations des enquêtes statistiques (le 30^e jour suivant la date de la présente décision) ont droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines. **Note explicative: le 30^e jour suivant la date de la présente décision était le 29 avril 2015)**

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

50.07 Options

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

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

50.08 Choix de l'option

- a) L'Employeur informe l'employé/e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective. (**Note explicative: Trois mois après que la présente Décision a été émis était le 29 juin 2015**)
- b) L'employé/e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective. (**Note explicative: Six mois après que la présente Décision a été émis était le 29 septembre 2015**)
- c) L'employé/e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 50.07 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 50.07 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 50.07 b).
- d) L'employé/e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 50.08 b) sera réputé voir choisi l'option 50.07 b).

50.09 Nomination à partir d'une autre unité de négociation

Cette clause s'applique dans une situation où un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la Loi sur l'administration financière afin de prendre une position avec l'Employeur, et il est nommé à un poste dans l'une des unités de négociation précédentes avec Opérations des enquêtes statistiques, à la date de nomination, des dispositions similaires à celles de 50.01 (b) et (d) sont toujours en vigueur.

- a) Sous réserve de la clause 50.02 ci-dessus, à la date où un employé/e nommé en service continu devient assujetti à la présente convention après le 30^e jour suivant la

date de la présente décision, l'employé/e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e le jour précédant la nomination. **(Note explicative: le 30^e jour suivant la date de la présente décision était le 29 avril 2015)**

b) Sous réserve de la clause 50.02 ci-dessus, à la date où un employé/e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention après le 30^e jour suivant la date de la présente décision, a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e le jour précédant la nomination. **(Note explicative: le 30^e jour suivant la date de la présente décision était le 29 avril 2015)**

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

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

ANNEXE « D » PROTOCOLE D'ENTENTE RÉGIME DE SOINS DENTAIRE

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

ANNEXE « E » PROTOCOLE D'ENTENTE ENTENTES DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

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

Directive sur les voyages

Directive sur la réinstallation

Directive sur la santé et la sécurité au travail

Directive du Régime de soins de santé de la fonction publique

Directive sur les postes isolés et les logements de l'État

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 recommandations proposées par le Comité mixte du Fonds de justice sociale seront revus par l'Employeur et discutés avec le syndicat.

ANNEXE «G» PROTOCOL E D'ENTENTE NÉCESSITÉS DU SERVICE

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

ANNEXE «H» PROTOCOLE D'ENTENTE SOUTIEN AU MIEUX-ETRE DES EMPLOYÉS ET LA SANTE MENTALE AU TRAVAIL

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 employé/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 employé/es et à la réintégration des employé/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 convoqué 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 complétera son travail dans un (1) an.

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

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

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en

-
- fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
- le salaire du poste d'attache ;
 - les promotions ;
 - les mutations ;
 - la rémunération d'intérim ;
 - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires ;
 - les heures supplémentaires travaillées ;
 - l'indemnité de congé de maternité ;
 - l'indemnité pour congé parental ;
 - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés ;
 - l'indemnité de départ ;
 - la rémunération pour le mois du décès ;
 - la mesure de soutien à la transition ;
 - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérimaires, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.
- e. Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :

-
- i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
 - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).
 - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
- i. Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - iii. Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de cinq cents dollars (500 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.

-
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.
 - c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de cinq cents dollars (500 \$); pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).
 - d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2018 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'Alliance ou un autre agent négociateur et Opérations des enquêtes statistiques relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
 - e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
 - f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. Opérations des enquêtes statistiques doit consulter l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.
 - g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.

ANNEXE « J » LANGAGE INCLUSIF QUANT A LA NEUTRALITÉ DES GENRES

LETTRE D'ENTENTE ENTRE OPÉRATIONS DES ENQUÊTES STATISTIQUES

(ci-après nommé "l'Employeur")

ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(ci-après nommé "L'Alliance")

Suite au Protocole d'entente sur le langage inclusif des genres conclu entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada :

Les parties s'engagent à respecter et à soutenir la neutralité et l'inclusivité des genres.

Les Opérations des enquêtes statistiques et l'Alliance de la fonction publique du Canada conviennent d'examiner les conclusions du comité mixte du Conseil du Trésor du Canada et de l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada chargé

d'examiner le libellé de la convention collective en vue de le rendre plus inclusif sur le plan du genre et de déterminer son applicabilité à la convention collective OES-APCP.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les 90 jours suivant la signature de la présente convention.

Les parties conviennent que toute modification du libellé n'entraînera pas de modification de l'application, de la portée ou de la valeur.

Les parties reconnaissent que l'inclusion des genres est plus difficile à réaliser en français qu'en anglais, mais elles s'engagent néanmoins à soutenir et à accroître la neutralité et l'inclusion des genres dans la convention collective.

Signé à Ottawa, Ontario le 13^e jour du mois de mars, 2023

Pour: Opérations des
enquêtes statistiques

Pour: l'Alliance de la fonction
publique du Canada