

Nominations des intervieweurs au sein de Statistique Canada

Questions et réponses

Mis à jour : le 8 novembre 2023

Table des matières

| | |
|--|----------|
| À quoi s'attendre à la nomination | 2 |
| Quel sera le taux de rémunération au moment de la nomination? | 2 |
| Comment serai-je rémunéré en tant qu'employé(e) de l'administration publique centrale? | 4 |
| Comment vais-je obtenir un remboursement de mes frais de déplacement sans nuitée? | 4 |
| Heures de travail | 5 |
| Planification | 5 |
| Comment le lieu du poste sera-t-il déterminé? | 5 |
| À qui puis-je soumettre mes questions supplémentaires ? | 6 |
| Renseignements généraux | 7 |
| Messages clés | 7 |
| Pourquoi la transition a-t-elle lieu ? | 7 |
| Quand les nominations auront-elles lieu? | 7 |
| En quoi consisteront les avantages pour mon avancement professionnel ? | 8 |
| Quelle incidence cela aura-t-il sur mon taux de rémunération ? | 8 |
| Qu'advient-il de mes avantages sociaux actuels ? | 8 |
| Qu'advient-il de mes crédits de congés ? | 8 |
| Types de congés particuliers | 9 |
| Devrai-je postuler pour conserver mon poste ? | 9 |
| Conversion à l'emploi pour une période indéterminée et le financement temporaire | 9 |
| À quoi puis-je m'attendre suite à ma nomination ? | 9 |
| Période de stage | 10 |
| Si j'occupe actuellement un poste bilingue, devrais-je me soumettre à des tests linguistiques supplémentaires pour ce nouveau poste ? | 10 |
| Quand serai-je avisé des Évaluations de langue seconde que je devrai compléter et comment puis-je m'y préparer? | 10 |
| Que se passera-t-il si je ne réussis pas les évaluations de langue seconde ? | 10 |
| Postes bilingues et troisième langue (non officielle) | 10 |
| Que se passera-t-il si je suis actuellement dans un poste pour une durée déterminée à Statistique Canada (par exemple, superviseur de collecte de données) ? | 11 |
| Quelles options s'offrent à moi si je ne souhaite pas accepter cette nomination ? | 11 |
| Calculs des indemnités de départ – Convention collective des OES | 11 |

À quoi s'attendre à la nomination

Quel sera le taux de rémunération au moment de la nomination?

Votre lettre d'offre indiquera une échelle salariale plutôt qu'un salaire précis. Tous les employés qui se trouvent aux échelons 1 à 4 des taux de rémunération dans la convention collective des OES (échelons 1 à 5 sur MaPayeGC ou le talon de paye Phénix) seront nommés au premier échelon de l'échelle salariale de la classification CR-03 (50 503 \$ par année ou 25,81 \$ par heure). Les employés qui sont à l'échelon 5 dans la convention collective des OES (échelon 6 sur le talon de paye) seront nommés à l'échelon 3 de l'échelle salariale de la classification CR-03 (53 151 \$ par année ou 27,16 \$ par heure).

Référence : [Directive sur les conditions d'emploi](#) section A.2.2 Taux de rémunération

- Le taux de rémunération d'une personne nommée à l'administration publique centrale est fondé sur la disposition relative au service continu et calculé conformément à la présente section.
- 2.2.2 - Au moment de la nomination d'une personne provenant de l'intérieur de la fonction publique; Au moment de la promotion
 - 2.2.2.3 - La nomination d'une personne désignée à l'article 2.2.1 constitue une promotion lorsque le taux de rémunération maximal applicable au poste auquel cette personne est nommée dépasse le taux de rémunération maximal qui s'appliquait au niveau de titularisation de la personne immédiatement avant cette nomination :
 - d'un montant au moins égal à la plus faible augmentation d'échelon de rémunération prévue pour le poste auquel elle est nommée, lorsque le poste comporte plus d'un taux de rémunération
 - 2.2.2.4 - Sous réserve des articles 2.2.2, 2.3.1 et 4.2.7, le taux de rémunération payable au moment de la promotion sera le taux le plus proche du taux de rémunération auquel la personne avait droit à son niveau de titularisation immédiatement avant la nomination qui lui vaut une augmentation de rémunération tel que le précise l'article 2.2.3 ci-dessus.

Voici les calculs détaillés requis conformément aux règles sur l'administration de la rémunération pour les promotions et les mutations comme indiqué ci-dessus.

Taux de rémunération annuels de la classification CR-03, conformément à la [convention collective des Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#) :

1. 50 503 \$
2. 51 827 \$
3. 53 151 \$
4. 54 478 \$

Voici les taux de rémunération des intervieweurs, conformément à la [convention collective des OES](#) et en fonction de la récente augmentation qui tient compte des augmentations du groupe PA (convertis en

salaires annuels, selon un emploi à **temps plein** de 37,5 heures par semaine ou 1 956,6 heures par année) :

1. 21,23 \$ de l'heure; 41 539 \$ par année
2. 22,43 \$ de l'heure; 43 887 \$ par année
3. 23,57 \$ de l'heure; 46 117 \$ par année
4. 24,75 \$ de l'heure; 48 426 \$ par année
5. 25,94 \$ de l'heure; 50 754 \$ par année

Partie 1 : Déterminer la différence entre le taux de rémunération maximal du poste auquel l'employé est nommé et le taux de rémunération maximal de son poste d'attache actuel. Si la différence est plus élevée que la différence la plus faible entre les échelons du nouveau poste, on considère qu'il s'agit d'une promotion.

- A. La différence entre le taux de rémunération maximal de la classification CR-03 et celui de la classification IN-01 est de 3 723 \$ (54 478 \$ - 50 754 \$).
- B. Les différences entre les échelons de rémunération de la classification CR-03 vont comme suit (la différence la plus faible est en caractères gras) :
 - Entre les échelons 1 et 2 : 51 827 \$ - 50 503 \$ = **1 324 \$**
 - Entre les échelons 2 et 3 : 53 151 \$ - 51 827 \$ = 1 324 \$
 - Entre les échelons 3 et 4 : 54 478 \$ - 53 151 \$ = 1 327 \$

Comme la différence au point A est supérieure à la différence la plus faible entre les échelons de rémunération de la classification CR-03 (B), on considère que la nomination consiste en une promotion.

Partie 2 : Pour calculer l'échelon approprié auquel l'employé sera nommé, on doit additionner la différence la plus faible (B) au taux de rémunération actuel de l'employé.

1. 41 539 \$ + 1 324 \$ = 42 863 \$
2. 43 887 \$ + 1 324 \$ = 45 211 \$
3. 46 117 \$ + 1 324 \$ = 47 441 \$
4. 48 426 \$ + 1 324 \$ = 49 750 \$
5. 50 754 \$ + 1 324 \$ = 52 078 \$

Partie 3 : L'employé est nommé au taux de rémunération le plus près dans le nouveau poste (mais pas inférieur au salaire calculé à la partie 2).

NOTEZ : Les taux de rémunération pour le poste CR-03 sont indiqués comme un salaire annuel, fondé sur les heures à temps plein (37,5 heures par semaine, ou 1 956,6 heures par année). Pour déterminer le taux de rémunération horaire, divisez le salaire annuel par 1 956,6 :

1. 50 503 \$ divisé par 1 956,6 = 25,81 \$ de l'heure
2. 51 827 \$ divisé par 1 956,6 = 26,49 \$ de l'heure
3. 53 151 \$ divisé par 1 956,6 = 27,16 \$ de l'heure

4. 54 478 \$ divisé par 1 956,6 = 27,84 \$ de l'heure

Comment serai-je rémunéré en tant qu'employé(e) de l'administration publique centrale?

La façon dont vous êtes rémunéré changera une fois que vous serez nommé au sein de l'administration publique centrale. Votre semaine désignée de travail (SDT) correspondra à chaque horaire de travail de 56 jours. Lorsque vous recevrez votre horaire, vous devrez le saisir dans le Système de gestion du temps (SGT) pour toute la durée de l'horaire. Par la suite, chaque jour où vous devez travailler, vous entrerez les heures que vous avez consacrées à chaque enquête et les codes d'activité applicables, selon les instructions de votre superviseur. Si vous prenez un congé pendant l'un de vos quarts prévus à l'horaire, vous devez entrer ce congé en temps opportun (soit avant de partir en congé, soit le jour suivant votre retour de congé). Si vous n'entrez pas vos heures (ou vos congés, selon le cas) par rapport à votre horaire, vous et votre superviseur recevrez un avis indiquant que vous êtes en retard afin que ces renseignements soient entrés le plus tôt possible.

Auparavant, vous deviez entrer les demandes de paiement pour chaque jour de travail et les soumettre aux deux semaines pour chaque période de paie. Les demandes de paie ne seront plus requises, car vous recevrez automatiquement le double de votre SDT aux deux semaines. Comme votre SDT correspondra à la moyenne hebdomadaire de vos heures prévues au cours de l'horaire de 56 jours (quatre périodes de paie), votre rémunération totale correspondra au total des heures prévues travaillées au cours de la même période, peu importe les heures travaillées au cours de chaque période de paie. Vous trouverez ci-dessous un exemple de scénario où vous pourriez ne pas travailler les mêmes heures à chaque période de paie, mais où la période totale de 56 jours correspondrait à votre SDT multipliée par 8 semaines.

Exemple :

- Jean Untel a une SDT de 20 heures par semaine. Les heures requises pour la période de 56 jours sont de 160 heures (20 heures par semaine x 8 semaines = 160 heures).
- Jean reçoit un horaire qui l'oblige à travailler 50 heures au cours de la première période de paie, 30 heures au cours de la deuxième période de paie, 40 heures au cours de la troisième période de paie et 40 heures au cours de la dernière période de paie (160 heures au total).
- À chaque période de paie, Jean recevra une rémunération de 40 heures, ce qui équivaut à 160 heures de rémunération au cours de l'horaire de 56 jours (quatre périodes de paie).
- Jean est tenu de travailler selon son horaire, à moins qu'il demande un congé qui est approuvé pour une journée prévue à l'horaire et qu'il ait des crédits disponibles pour le type de congé qu'il demande.

Comment vais-je obtenir un remboursement de mes frais de déplacement sans nuitée?

Auparavant, si vous étiez en déplacement pour mener des interviews sur place et reveniez à la maison le même jour, vous avez entré ces dépenses dans le SGT et les avez soumises avec vos demandes de paiement pour demander un remboursement sur votre chèque de paie aux deux semaines.

À l'avenir, cette même fonctionnalité sera disponible dans votre SGT. Vous entrerez vos frais de déplacement le jour même dans le SGT et les soumettrez à votre gestionnaire de la collecte de données aux fins d'approbation toutes les deux semaines. Un calendrier des dates limites sera mis à jour et affiché afin que vos entrées respectent les exigences relatives à la date limite de paiement. Veuillez vous assurer de continuer à suivre les lignes directrices et les procédures fournies précédemment par votre équipe de direction.

Heures de travail

Bien que la SDT ne soit pas particulièrement touchée par les nominations, elle continuera de fluctuer à mesure que la charge de travail liée aux enquêtes fluctue. À cette fin, la haute gestion examine également d'autres sources de travail qui ne sont pas actuellement disponibles pour les employées des OES (par exemple, la saisie de données et les tâches administratives générales), mais qui peuvent être incluses dans la description de poste ou de poste CR-03. L'objectif est de trouver du travail qui non seulement diversifiera l'expérience des employés, mais aidera aussi à combler les périodes où la charge de travail liée aux enquêtes est faible, ce qui se traduira par des heures de travail plus stables sur de plus longues périodes et un horaire plus prévisible. Ces nouvelles tâches seront introduites progressivement et la formation et l'encadrement procéderont à leur introduction. Veuillez noter que les heures à temps partiel se poursuivront avec les nominations au poste CR-03, mais il pourrait y avoir plus d'occasions d'augmenter les heures à mesure que les tâches sont ajoutées, selon la charge de travail disponible et la disponibilité des employées. Nous procédons actuellement à une analyse de la charge de travail afin de déterminer la possibilité de fournir des heures à temps plein (37,5 heures par semaine) à une partie de l'effectif. Veuillez toutefois noter que les heures à temps plein seraient prévues les jours, les soirs et les fins de semaine, selon les besoins opérationnels. D'autres détails concernant la disponibilité des heures à temps plein et la sélection des employés pour ces heures seront communiqués une fois qu'ils sont disponibles.

Planification

Certains articles de la convention collective du groupe PA concernant les horaires diffèrent légèrement des articles similaires de la convention collective des OES (par exemple, la durée de l'horaire). Cependant, les horaires seront toujours fondés sur la disponibilité de la charge de travail et les exigences opérationnelles, et la disponibilité des employés sera prise en considération. Les horaires continueront d'être établis au moyen de quarts de travail réguliers et rotatifs les jours, les soirs et les fins de semaine. La collecte de données se poursuivra pendant sept (7) jours, y compris les jours fériés désignés. Veuillez noter que, conformément à la convention collective du groupe PA, les employés à temps partiel ne sont pas rémunérés pour les jours fériés désignés, mais reçoivent un pourcentage de toutes les heures effectuées au tarif normal. Les employés à temps partiel qui sont tenus de travailler un jour férié désigné seront rémunérés au tarif et demi (1,5).

Comment le lieu du poste sera-t-il déterminé?

Contrairement aux OES, tous les postes au sein de l'administration publique centrale doivent être rattachés à un bureau physique qui est sous le contrôle de l'employeur. Par conséquent, certains

employés peuvent remarquer un nouveau lieu de poste dans leur lettre d'offre. Cela n'entraînera pas de changement à votre structure hiérarchique ou à votre charge de travail (y compris tout travail sur le terrain), et **vous n'êtes pas tenu de déménager au lieu de votre poste si vous n'y vivez pas déjà**. Vous continuerez de relever du même superviseur et de la même équipe de gestion et vous continuerez d'effectuer votre travail dans la même région où vous résidez actuellement. N'oubliez pas que si vous choisissez de déménager à tout moment (que ce soit au lieu de votre poste ou ailleurs), vous devez d'abord en parler à votre gestionnaire pour déterminer les effets potentiels sur les exigences opérationnelles. De plus, comme il a été mentionné précédemment, votre régime de travail hybride actuel se poursuivra comme il l'a fait jusqu'à présent.

Pour les employés qui vivent dans une province où il n'y a pas de bureau de Statistique Canada, vous verrez un changement dans vos déductions d'impôts, car elles sont basées sur la province du lieu de votre poste. Pour toute question relative à vos impôts, veuillez communiquer avec l'[Agence du revenu du Canada](#) après avoir reçu votre lettre d'offre.

À qui puis-je soumettre mes questions supplémentaires ?

Veillez soumettre vos questions à statcan.sso-modernization-modernisation-oes.statcan@statcan.gc.ca.

Renseignements généraux

Messages clés

- Il nous fait plaisir de vous aviser que tous les intervieweurs se verront offrir des postes de CR-03 correspondant à leur poste actuel d'intervieweur (temporaire ou permanent) au cours des prochains mois. Ce groupe et niveau a été déterminé à la suite d'un examen de la description de poste par notre équipe de Classification. Une date d'entrée en vigueur plus précise sera communiquée à l'approche de la transition et nous vous tiendrons informés des différentes étapes du processus au fur et à mesure qu'elles approcheront.
- Nous nous efforçons de minimiser les délais de préparation logistique pour ces nominations, mais un certain nombre d'exigences doivent être prises en considération.
- Ces nominations s'accompagnent d'un certain nombre d'avantages pour les employés. Elle leur offrira notamment un taux de rémunération plus élevé et une amélioration de la stabilisation des heures, ainsi que des possibilités accrues de développement de carrière et de mobilité professionnelle dans l'ensemble de la fonction publique fédérale.
- Tous les avantages sociaux, les congés et l'accumulation de temps cotisable seront maintenus dans le nouveau poste, et les employés seront dorénavant assujettis aux termes et conditions énoncées dans la convention collective du Services des programmes et de l'administration.
- Votre description de poste a été mise à jour afin d'offrir un rôle beaucoup plus enrichissant. De la formation et de l'encadrement vous seront offerts avant la mise en œuvre de toute nouvelle tâche dans le cadre de vos responsabilités quotidiennes, et elles seront progressivement introduites. Soyez assurés que vous serez soutenus tout au long de ce processus afin d'être prêts.

Pourquoi la transition a-t-elle lieu ?

Dans le cadre du processus de modernisation de l'organisme, le modèle opérationnel actuel a été révisé afin d'assurer sa pertinence pour la main d'œuvre, les activités de Statistique Canada ainsi que la prestation continue et efficace de services aux Canadiens. En raison du statut d'organisme distinct des OES, la portée du travail se limite à la gestion des sondages et enquêtes (qui peut fluctuer fréquemment et considérablement tout au long de l'année) limitant ainsi les perspectives de carrière des employés. Au moment de leur nomination à Statistique Canada, les employés des OES auront davantage de possibilités d'avancement professionnel, accès à une plus grande expérience de travail, une stabilité d'emploi accrue et salariale ainsi qu'une meilleure intégration au sein de l'organisme et de la fonction publique.

Quand les nominations auront-elles lieu?

Les nominations aux postes de CR-03 entreront en vigueur le 23 novembre 2023. Les employés recevront une lettre d'offre par courriel à la fin d'octobre. Si vous prévoyez être absent du travail pendant cette période et ne pas avoir accès à votre courriel de Statistique Canada, veuillez vous assurer de fournir à votre superviseur ou à votre gestionnaire une autre adresse courriel à partir de laquelle vous pourrez recevoir votre lettre d'offre. Veuillez vous assurer de répondre promptement à la lettre

d'offre dès sa réception, afin de faire en sorte que les dossiers administratifs soient mis à jour en temps opportun.

En quoi consisteront les avantages pour mon avancement professionnel ?

Cette transition devrait permettre à l'organisme d'élargir l'éventail des tâches qui peuvent être offertes à notre effectif d'intervieweurs. Cela vous permettra d'acquérir de l'expérience dans l'utilisation de nouveaux outils et de nouvelles technologies, ainsi que la possibilité de diversifier vos compétences, vous préparant ainsi à tirer parti des possibilités d'élargissement de carrière et d'accès à de nouvelles formations. En plus de la possibilité d'obtenir davantage d'expérience internes vous aurez également un accès plus grand aux possibilités d'emploi dans l'ensemble de la fonction publique fédérale. Par exemple, vous serez désormais en mesure de poser votre candidature pour des postes ouverts aux employés de Statistique Canada, qui ne sont pas présentement offerts aux employés des OES. De plus amples informations peuvent être retrouvées dans la liste de [référence](#) de la Commission de la fonction publique.

Nous planifions organiser des séances d'information pour ceux qui souhaitent y participer afin de vous supporter dans votre apprentissage soit de la recherche et la soumission de candidatures à des opportunités d'emplois au sein de Statistique Canada et dans le reste de la fonction publique ou de même pouvoir être en mesure de considérer des occasions d'emploi temporaires ou des affectations.

Quelle incidence cela aura-t-il sur mon taux de rémunération ?

Ces nominations auront comme effet d'augmenter le salaire de base de votre poste substantif. Les intervieweurs se verront offrir des nominations au groupe et niveau CR-03 en conformité avec la [convention collective des Services des programmes et de l'administration \(PA\)](#). Votre taux de rémunération sera calculé selon la [Directive sur les conditions d'emploi](#) pour l'administration publique centrale (APC) et sera basé selon l'échelle salariale en vigueur pour CR-03 (voir la convention collective au lien ci-dessus, qui sera mise à jour lorsqu'il y a une nouvelle convention collective).

Qu'advient-il de mes avantages sociaux actuels ?

Vous continuerez de bénéficier de l'accès aux mêmes régimes de santé, de soins dentaires, d'assurance invalidité et de prestation supplémentaire de décès de la fonction publique, et vous ne verrez aucune incidence sur la structure de votre régime de pension. De plus, votre service au sein des OES sera pris en compte dans le calcul de vos années d'emploi continu aux fins de pension, ainsi que pour l'établissement des droits relatif aux congés dans votre nouveau poste.

Qu'advient-il de mes crédits de congés ?

Conformément à l'article 34.17 de la convention collective du groupe PA, il y a une disposition permettant à vos crédits de vacances **payés** inutilisés d'être transférés à votre nouveau poste à Statistique Canada. De plus, conformément à la *Directive sur les conditions d'emploi* pour l'APC, vos crédits de congé de maladie **payé** seront transférés à votre nouveau poste. Au moment de la

nomination et selon le statut d'emploi, vous pourriez accumuler des crédits de congé conformément à la convention collective du groupe PA.

Types de congés particuliers

Il existe un certain nombre de types de congés qui peuvent être utilisés une seule fois (par exemple, les congés annuels accordés une seule fois et les congés non payés pour les obligations personnelles) ou qui sont renouvelés chaque année (par exemple, les congés payés pour les obligations familiales ou les congés payés personnels) qui existent dans les conventions collectives des Opérations des enquêtes statistiques et des Services des programmes et de l'administration (PA). La convention collective du groupe PA contient une disposition sous l'article « congé, généralités » selon laquelle : « L'employé-e n'acquiert ou ne se voit accorder aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois ni au cours d'une année financière à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit ou accordé en vertu des conditions d'une autre convention collective ». Par conséquent, tout congé qui a été acquis, mais qui n'a pas encore été utilisé sera disponible dans le cadre de votre nouveau poste; les congés qui ont déjà été utilisés ne le seront plus.

Devrai-je postuler pour conserver mon poste ?

Non, vous n'aurez pas à soumettre une mise en candidature pour ceci. Tous les intervieweurs se verront offrir des nominations non-annoncées en vertu de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#) (LEFP) tout en conservant leur statut d'emploi actuel (temporaire ou permanent).

Conversion à l'emploi pour une période indéterminée et le financement temporaire

Au moment de votre nomination, vous ne serez plus assujéti à la Politique sur la conversion d'emploi déterminé à indéterminé des OES. Cette politique sera remplacée par la Directive sur l'emploi pour une période déterminée, qui prévoit la conversion à l'emploi indéterminé après trois (3) ans, à l'exception des postes qui font l'objet d'un financement temporaire. Notez que vos années de service au sein des OES ne seront pas comptabilisées dans l'accumulation d'années de service en vertu de la Directive aux fins de la conversion pour un emploi indéterminé. Nous entreprendrons une analyse de l'effectif avant la date d'entrée en vigueur des nominations afin de déterminer les prochaines étapes appropriées concernant les conversions au statut de durée indéterminée avant et après la nomination, ainsi que le financement temporaire et continu (de base) pour les postes.

À quoi puis-je m'attendre suite à ma nomination ?

Après votre nomination, vous continuerez de rapporter aux superviseurs de collecte de données et d'effectuer des tâches liées à la collecte des données, ainsi que d'autres activités au besoin. De plus, avec le temps, vous profiterez également de l'accès à d'autres rôles et fonctions, ainsi que de possibilités de formation et de développement de carrière.

Votre entente de travail hybride actuelle se poursuivra comme elle l'a fait jusqu'à maintenant, et vous continuerez d'être représentés par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). Une fois que les

nomination entrera en vigueur, les intervieweurs seront assujettis à [la convention collective PA](#) ainsi que les mêmes instruments de Statistique Canada/Conseil du Trésor/Commission de la fonction publique que tous les autres employés de Statistique Canada du groupe CR. D'ici là, la convention collective des Opérations des enquêtes statistiques (OES) et les directives des RH propres aux OES dans le Coin du BR et du RCI continueront de s'appliquer.

Période de stage

En raison d'une exigence légale en vertu de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), toutes les nouvelles nominations à l'administration publique centrale (APC), y compris ces nominations CR-03, sont assujetties à une période de stage d'un (1) an. La période de stage vise à confirmer que l'employé est en mesure d'exécuter les fonctions du poste auquel il a été nommé. Veuillez noter que la période de stage n'aura aucune incidence sur votre statut d'emploi (temporaire ou permanent), vos années de service, vos congés ou vos avantages sociaux.

Si j'occupe actuellement un poste bilingue, devrais-je me soumettre à des tests linguistiques supplémentaires pour ce nouveau poste ?

Oui. Pour être nommé dans un poste bilingue, l'employé doit obtenir des résultats d'Évaluations de langue seconde (ELS) valides. Il s'agit d'une exigence pour les postes dotés en vertu de la LEFP (que ce soit à Statistique Canada ou ailleurs dans la fonction publique fédérale). Pour ceux qui ont déjà passé les ELS de la Commission de la fonction publique (par exemple, les nouveaux employés embauchés après le 1^{er} janvier 2023 ou les participants à la possibilité volontaire plus tôt cette année) et qui ont des résultats valides, vous n'aurez peut-être pas à refaire les tests. Il sera important de se préparer et d'être disponible pour les tests prévus.

Quand serai-je avisé des Évaluations de langue seconde que je devrai compléter et comment puis-je m'y préparer ?

Les intervieweurs qui occupent présentement des postes bilingues commenceront à recevoir des invitations à passer des ÉLS peu après cette annonce. Afin de vous préparer à ces évaluations, il est recommandé de vous familiariser avec [les outils et les tests de pratique disponibles](#). La gestion s'assure que les employés aient du temps et du soutien pour se préparer à ces évaluations.

Que se passera-t-il si je ne réussis pas les évaluations de langue seconde ?

Si vous ne rencontrez pas les compétences linguistiques requises pour le poste (BBB/BBB), des stratégies alternatives seront mises en place au cas par cas. Toutefois, cela n'affectera pas votre admissibilité à une nomination.

Postes bilingues et troisième langue (non officielle)

Le profil linguistique des postes bilingues impératifs CR-03 a été établi comme étant BBB/BBB à la suite d'un examen par des experts en politique des langues officielles des types de tâches à accomplir, y

compris les interactions internes et la communication avec le public. Comme il est indiqué dans le document original de questions et réponses (inclus dans l'annonce par courriel du Statisticien en chef du 19 mai), pour être nommé(e) dans un poste bilingue, l'employé doit remplir une Évaluation de langue seconde (ÉLS). Si vous ne rencontrez pas les compétences linguistiques requises, des stratégies alternatives seront mises en place au cas par cas; toutefois, cela n'affectera pas votre admissibilité à une nomination.

Veillez noter qu'au sein de l'administration publique centrale, les postes bilingues sont limités à ceux qui utilisent les deux langues officielles (français et anglais) pour effectuer leur travail. Autrement dit, si votre poste actuel d'OES exige que vous utilisiez une langue autre que l'anglais ou le français (par exemple, le mandarin) cela ne sera pas officiellement reflété dans votre nouvelle nomination et cela n'entraînera pas la réception de la prime au bilinguisme. Toutefois, la capacité dans une langue non officielle peut accroître votre accès à la charge de travail qui exige cette capacité.

Que se passera-t-il si je suis actuellement dans un poste pour une durée déterminée à Statistique Canada (par exemple, superviseur de collecte de données) ?

Tous intervieweurs se verront offrir des nominations au sein de Statistique Canada basé sur leur statut d'emploi actuel au sein des OES et ce même s'ils ne sont pas présentement actifs dans ce poste. Cela pourrait signifier une modification au type d'emploi que vous occupez actuellement à Statistique Canada. Puisque chaque situation peut être différente, selon le type de poste pour une durée déterminée actuellement occupé à Statistique Canada, des plans individuels seront développés pour tous les employés se retrouvant dans cette situation et des détails plus précis vous seront fournis une fois le plan finalisé.

Quelles options s'offrent à moi si je ne souhaite pas accepter cette nomination ?

Le poste d'intervieweur n'existera plus au sein des OES une fois les nominations complétées. Par conséquent, si vous décidez de refuser l'offre d'emploi :

- Si vous êtes un(e) intervieweur(e) nommé(e) pour une période indéterminée, vous serez licencié conformément aux dispositions de votre convention collective actuelle des OES.
- Si vous êtes un(e) intervieweur(e) nommé pour une période déterminée, votre nomination prendra fin soit à la date prévue soit à la date d'entrée en vigueur des nominations au sein de Statistique Canada, selon la première de ces dates.

Calculs des indemnités de départ – Convention collective des OES

Référence : Convention collective des Opérations des enquêtes statistiques, 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 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).

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 ou 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.

Article 20 — Sécurité d'emploi, paragraphe 20.04 — Préavis de 120 jours

Le 18 mai 2023, nous avons informé tous les employés que s'ils refusaient les nominations CR 03 à venir, les employés nommés pour une période indéterminée seraient mis en disponibilité. La date de cette mise en disponibilité pour les employés nommés pour une période indéterminée sera donc le 22 novembre 2023.

Formule de calcul

Premièrement, conformément à l'alinéa 52.01 a), tous les employés ont moins de 10 ans d'ancienneté, puisque l'option d'indemnité de départ volontaire a été supprimée le 29 avril 2015. À ce moment-là, tous les employés ont reçu des options de paiement d'indemnité de départ pour des années de service allant jusqu'au 29 avril 2015, inclusivement. Conformément au paragraphe 52.02, ce service ne peut pas être compté de nouveau aux fins d'un emploi continu dans l'alinéa 52.01 a). En conséquence, selon la date du 29 avril 2015, dans tous les cas, la date d'emploi continu commence à cette date et se poursuit jusqu'à la date de mise en disponibilité.

Deuxièmement, conformément au paragraphe 52.04, la détermination du nombre d'années complètes du 30 avril 2015 au 22 novembre 2023 est établie en divisant le total de toutes les heures normales travaillées au cours de cette période par mille neuf cent cinquante (1950). Ce calcul permettra de déterminer le nombre d'années complètes et, par conséquent, le nombre de semaines d'indemnité de départ à verser.

Ainsi, conformément à l'alinéa 52.01 a), le nombre de semaines à verser au moment de la première mise en disponibilité, pour la première année complète d'emploi continu, sera deux (2) semaines de rémunération, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète supplémentaire d'emploi continu. Dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, le nombre de semaines à verser sera une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu divisé par trois cent soixante-cinq (365)] est alors multiplié par le taux de rémunération actuel multiplié par 37,5 heures.

Par exemple

Jeanne Unetelle a commencé à travailler pour les Opérations des enquêtes statistiques le 1^{er} mai 2002. À compter du 29 avril 2015, la suppression de l'indemnité de départ volontaire a été étendue à tous les employés ayant des options figurant à l'annexe C de la convention collective des Opérations des enquêtes statistiques :

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 de l'employé/e au sein des Opérations des enquêtes statistiques au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé/e à la date de cessation d'emploi au sein des Opérations des enquêtes statistiques, ou
- c. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 50.08(c).

À ce moment-là, Jeanne a choisi l'option 1 et a reçu le paiement unique fondé sur les calculs d'indemnité de départ décrits à l'article 52 ci-dessus.

Pour son indemnité de départ, si elle refuse l'offre de CR 03, un calcul sera fait pour l'emploi continu du 30 avril 2015 à la mise en disponibilité du 22 novembre 2023 et, conformément à l'article 52.04 ci-dessus, une détermination des années à temps plein sera faite.

À titre d'exemple seulement et en aucune manière ne devant être utilisé pour des circonstances individuelles, le calcul qui en résulte indique que Jeanne a travaillé l'équivalent à temps plein de 4 ans et 60 jours, et qu'elle se trouve actuellement au 5^e échelon des taux de rémunération des OES (25,94 \$ l'heure). Elle recevra alors le paiement comme prévu :

1^{re} année complète : $25,94 \$ \times 37,5 \times 2 \text{ semaines} = 1\,945,50 \$$

2^e année complète : $25,94 \$ \times 37,5 \times 1 \text{ semaine} = 972,25 \$$

3^e année complète : $25,94 \$ \times 37,5 \times 1 \text{ semaine} = 972,75 \$$

4^e année complète : $25,94 \$ \times 37,5 \times 1 \text{ semaine} = 972,75 \$$

Année partielle de 60 jours divisée par 365 (16 %) : 1 semaine de salaire multipliée par 16 % x
 $25,94 \$ \times 37,5 = 155,64 \$$

Montant total de l'indemnité de départ = 5 019,39 \$