

Opérations des enquêtes statistiques

Intervieweurs et intervieweurs principaux

qui travaillent aux enquêtes

principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada

Convention collective entre
les Opérations des enquêtes
statistiques et l'Alliance de
la Fonction publique du
Canada

Date d'expiration: 30 novembre 2004

Table des matières

	<u>Page</u>
Article 1 - Objet de la convention	5
Article 2 - Interprétation et définitions	5
Article 3 - Champ d'application.....	7
Article 4 - Sûreté de l'État.....	8
Article 5 - Priorité de la Loi sur la convention collective	8
Article 6 - Responsabilités de la direction.....	8
Article 7 - Reconnaissance syndicale.....	8
Article 8 - Représentants des employés/es.....	8
Article 9 - Utilisation des locaux de l'Employeur.....	9
Article 10 - Précompte des cotisations.....	10
Article 11 - Information.....	11
Article 12 - Employés/es travaillant dans les établissements d'autres employeurs	11
Article 13 - Consultation mixte.....	11
Article 14 - Congé payé on non payé pour les affaires de l'Alliance	12
Article 15 - Grèves illégales.....	14
Article 16 - Élimination de la discrimination.....	15
Article 17 - Harcèlement sexuel.....	15
Article 18 - Changements technologiques	16

Article 19 - Santé et sécurité.....	17
Article 20 - Sécurité d=emploi.....	17
Article 21 - Mesures disciplinaires	17
Article 22 - Procédure de règlement des griefs.....	18
Article 23 - Durée du travail.....	22
Article 24 - Heures supplémentaires.....	25
Article 25 - Prime de travail en soirée et prime de fin de semaine	28
Article 26 - Jours fériés payés.....	29
Article 27 - Temps de déplacement.....	30
Article 28 - Obligations religieuses.....	31
Article 29 - Congés - généralités.....	32
Article 30 - Congés annuels	33
Article 31 - Congé de maladie payé.....	37
Article 32 - Congé pour accident de travail.....	38
Article 33 - Réaffectation ou congé liés à la maternité.....	38
Article 34 - Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes.....	39
Article 35 - Congé de maternité non payé	39
Article 36 - Congé parental non payé.....	44
Article 37 - Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire	48
Article 38 - Congé payé pour obligations familiales.....	49
Article 39 - Congé non payé pour les obligations personnelles	50
Article 40 - Congé de mariage payé.....	50

Article 41 - Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint.....	51
Article 42 - Congé de deuil payé.....	51
Article 43 - Congé pour comparution.....	52
Article 44 - Congé payé de sélection du personnel.....	52
Article 45 - Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle.....	53
Article 46 - Congé payé ou non payé pour d'autres motifs.....	54
Article 47 - Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur.....	55
Article 48 - Exposé des fonctions.....	56
Article 49 - Examen du rendement et dossier de l'employé/e.....	56
Article 50 - Indemnité de départ.....	57
Article 51 - Administration de la paye.....	59
Article 52 - Modification de la convention.....	59
Article 53 - Durée de la convention.....	60
ANNEXE 'A' - Taux de rémunération horaire et Notes sur la rémunération.....	62
ANNEXE 'B' - Protocole d'entente - Reclassification.....	65
ANNEXE 'C' - Protocole d'entente - Indemnité linguistique	67
ANNEXE 'D' - Protocole d'entente - Régime de soins dentaires.....	68
ANNEXE 'E' - Protocole d'entente - Ententes du Conseil National Mixte.....	69

Article 1

Objet de la convention

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employés/es et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employés/es décrit dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 27 janvier 2000.

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);

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

« **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 le Règlement 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 la Fonction publique* et qui fait partie de l'unité de négociation visée par la présente convention collective (employee);

« **Employeur** » désigne le ministre responsable de Statistique Canada ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs du ministre (Employer);

**

« **heures supplémentaires** » désigne le travail qu'un employé/e est autorisé à effectuer en sus de sept heures et demie (7 1/2) par jour ou en sus de trente-sept heures et demie (37 1/2) 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);

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

« **tarif et demi** » signifie une fois et demie (1 1/2) 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 dans la Fonction publique, le 27^e jour du mois de janvier 2000 (bargaining unit).

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 la Fonction publique*, 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 la Fonction publique*, 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.

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 statistiques.

Article 7**Reconnaissance syndicale**

7.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employés/es de l'Employeur visés dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique le 27 janvier 2000, à l'égard de tous les employés/es qui mènent des enquêtes principalement dans les bureaux régionaux de Statistique Canada.

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.

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 assujetti au présent article l'employé/e qui convainc l'Employeur, par une déclaration faite 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.

10.05 Nulle association d'employés/es, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*, 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 par chèque 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 collective et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.

****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 on non payé pour les affaires de l'Alliance

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique en application de l'article 23 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique*

14.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé:

- a) à l'employé/e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique,

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 Lorsque les nécessités du service le permettent, 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 dans la Fonction publique,

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'un bureau de conciliation 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, un bureau de conciliation 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 un bureau de conciliation 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,
et
- b) lorsque l'employé/e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, un congé payé si la réunion se tient dans la zone d'affectation de l'employé/e et un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

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

14.09 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 bénéficiaire, 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.

Séances de négociations contractuelles

14.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, 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 et du conseil 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.

Article 15

Grèves illégales

15.01 La *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* 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 11(2)f) 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 la fonction publique.

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 ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial 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.

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 employé/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 employé/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'employé/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.

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 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé/e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

Article 21

Mesures disciplinaires

21.01 Lorsque l=employé/e est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l=alinéa 11(2)f) 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 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 une (1) journée 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

22.01 Sous réserve de l'article 91 de la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* et conformément aux dispositions du dit article, l'employé/e qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite à la clause 22.04, compte tenu des réserves suivantes :

- a) s'il existe une autre procédure administrative prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie,

et
- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution 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 le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

22.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, un grief est traité en passant par les paliers 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 des opérations régionales;
- 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).

22.03 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employés/es assujettis 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 auquel le grief doit être présenté. 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.

22.04 L'employé/e 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 au fonctionnaire responsable local qui, immédiatement :

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié,
et
- b) remet à l'employé/e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

22.05 S'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 à la date à laquelle il est livré au bureau approprié de l'Employeur. De même, l'Employeur est censé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief 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 dans le formulaire de grief.

22.06 Le grief de l'employé/e n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

22.07 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.

22.08 L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs. Lorsque de telles consultations ont lieu avec le statisticien en chef ou son représentant autorisé, le statisticien en chef ou son représentant autorisé rend la décision.

22.09 Au premier palier de la procédure, l'employé/e peut présenter un grief de la manière prescrite à la clause 22.04, au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il/elle est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

22.10 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé/e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé/e, il/elle peut présenter un grief au palier suivant de la procédure dans les dix (10)

jours qui suivent la date à laquelle il/elle reçoit la décision ou le règlement par écrit.

22.11 À défaut d'une réponse de l'Employeur dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation d'un grief, à tous les paliers sauf au dernier, l'employé/e peut, dans les dix (10) jours qui suivent, présenter un grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

22.12 L'Employeur répond normalement au grief de l'employé/e au dernier palier de la procédure de règlement des griefs dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.

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

22.14 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.

22.15 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.

22.16 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé/e et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

22.17 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, 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.

22.18 Lorsque l'Employeur licencie un employé/e aux termes de l'alinéa 11(2)f) 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 n'est présenté qu'au dernier palier.

22.19 L'employé/e peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son superviseur immédiat ou son responsable.

22.20 L'employé/e qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il/elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

22.21 Il est interdit à toute personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé/e à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention collective.

22.22 Lorsque l'employé/e a présenté un grief jusque et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet:

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

ou
- b) d'une mesure disciplinaire entraînant un licenciement aux termes de l'alinéa 11(2)f) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une suspension ou une sanction pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il/elle peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son règlement d'exécution.

22.23 Lorsque le grief que l'employé/e peut soumettre à l'arbitrage porte sur l'interprétation ou l'application, à son égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale, l'employé/e n'a le droit de présenter ce grief à l'arbitrage que si l'Alliance signifie de la façon prescrite :

- 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 des griefs

22.24 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 CRTFP 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 CRTFP 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 CRTFP 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 CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle de la CRTFP.
 - g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignées et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
 - h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

Article 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 23.16, la semaine de travail normale est d'un maximum de trente-sept heures et demie (37 2) réparties du lundi au dimanche inclusivement, et la journée de travail normale est d'un maximum de sept heures et demie (7 2) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre 7 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 Lorsque possible, l=Employeur s=efforce de fournir à l=employé/e un minimum de douze heures et demie (12 2) 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) Les heures de travail régulières sont prévues à l=horaire pour une période minimale de vingt-huit (28) jours civils.
- (b) Durant les périodes où l=employé/e doit travailler sept heures et demie (7 2) par jour et trente-sept heures et demie (37 2) 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.
- (c) 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=informe les employés/es par écrit, au moins sept 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 (7 2) dans une journée de travail ou de trente-sept heures et demie (37 2) dans une semaine de travail.

23.11 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s=appliquent que lorsque l=employé/e a travaillé cinq (5) jours et trente-sept heures et demie (37 2) dans la semaine.

23.12 Nonobstant les clauses 23.10 et 23.11, les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s=appliquent également à une semaine lorsque l=employé/e a travaillé six (6) jours consécutifs et moins de trente-sept heures et demie (37 2) dans cette même semaine.

23.13 L=établissement et l=administration des horaires de travail sont la responsabilité de l=Employeur.

23.14 L=Employeur s=efforce, dans la mesure du possible,

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.

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

23.16 Consultation

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 oeuvre a lieu au niveau local.

23.17 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.

23.18 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.

**

23.19 Nonobstant la clause 23.17, 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 qui sont facilement disponibles à ce lieu de travail, indépendamment de la nature de l'enquête, avant d'embaucher du personnel additionnel. Cette clause ne doit pas être interprétée ou appliquée de façon à empêcher l'Employeur d'embaucher du personnel additionnel, à n'importe quel moment, pour répondre aux besoins du service, ni de façon à empêcher l'Employeur d'embaucher du personnel additionnel avant d'offrir aux employés/es du travail à temps plein.

23.20 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 (37,5) réparties du lundi au dimanche inclusivement;

- b) *journée maximale de travail+ signifie sept heures et demie (72) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, situées entre 7 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 (12) 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 (372) 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 (12) au titre des sept premières heures et demie (72) 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 (1/2) ou l=équivalent de quatre (4) heures calculées au tarif normal.

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

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

ou

b) les dépenses 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 dix dollars (10,00 \$) 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 dix dollars (10,00 \$) 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 de façon à se prolonger au-delà de 18 h reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l=heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées après 18 h du lundi au vendredi.

Prime de fin de semaine

25.02 L=employé/e dont les heures de travail sont prévues la fin de semaine, reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l=heure pour toutes les heures 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 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 (1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) 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 huit (8) 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 huit (8) 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 employé/e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congés acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il/elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalent à sept heures et demie (7 1/2).
- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé/e pour la journée en question.

29.02

- a) Sauf indication contraire, les employé/es ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail par rapport à trente-sept heures et demie (37 1/2).
- b) Nonobstant les dispositions de la clause 29.02 a), il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 42, Congé de deuil payé.

29.03 L'employé/e a le droit, une fois par trimestre et sur demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

29.04 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.

29.05 L'employé/e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il/elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

29.06 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.

29.07 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.

29.08 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.

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 au cours duquel il/elle touche la rémunération d=au moins deux fois le nombre d=heures dans la semaine de travail normale de l=employé/e, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) zéro virgule deux cent-cinquante (0,250) multiplié par le nombre d=heures que compte la semaine de travail de l=employé/e, par mois, jusqu=au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) zéro virgule trois cent trente-trois (0,333) multiplié par le nombre d=heures que compte la semaine de travail de l=employé/e, par mois, à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c) zéro virgule trois cent soixante-sept (0,367) multiplié par le nombre d=heures que compte la semaine de travail de l=employé/e, par mois, à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;

-
- d) zéro virgule trois cent quatre-vingt-trois (0,383) multiplié par le nombre d=heures que compte la semaine de travail de l=employé/e, par mois, à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service.
 - (e) zéro virgule quatre cent dix-sept (0,417) multiplié par le nombre d=heures que compte la semaine de travail de l=employé/e, par mois, à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service.
 - (f) zéro virgule quatre cent cinquante (0,450) multiplié par le nombre d=heures que compte la semaine de travail de l=employé/e, par mois, à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service.
 - (g) zéro virgule cinq cent (0,500) multiplié par le nombre d=heures que compte la semaine de travail de l=employé/e, par mois, à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

30.03 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 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 à pied.

30.04 Aux fins de l=application de la clause 30.02, 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.

Droit au congé annuel payé

30.05 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

30.06

- 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) L=employé/e informe l=Employeur par écrit de sa demande de congé annuel aussitôt que possible après le 1^{er} avril mais avant le 31 mai.

- c) Sous réserve des nécessités du service, l=Employeur fait tout effort raisonnable pour accorder les congés annuels de l=employé/e au cours de l=année de congé annuel pendant laquelle il/elle les acquiert et d=une façon satisfaisante pour l=employé/e.

30.07 L=Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l=employé/e de sa décision d=accorder, de refuser 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.

30.08 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 proche 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.

30.09 Si, au cours d'une année de congé donnée, il n'a pas été accordé à l=employé/e tous les congés annuels payés portés à son crédit, la fraction inutilisée de ses congés annuels est reportée à l=année de congé suivante. Tout report au-delà d'un an se fait par accord mutuel.

30.10 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés qui dépassent quinze (15) jours peuvent, sur demande de l=employé/e et à la discrétion de l=Employeur, être payés en argent au taux de rémunération journalier de l=employé/e calculé le 31 mars de l=année de congé annuel précédente.

Rappel au travail pendant un congé annuel

30.11

- a) L=Employeur doit faire tout son possible pour ne pas rappeler au travail l=employé/e qui est parti en congé annuel payé.
- b) 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 appelé, 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.
- c) 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 30.11 b), au remboursement des dépenses raisonnables qu=il/elle a encourues.

Congé de cessation d=emploi

30.12 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 jours de congé annuel acquis mais non utilisés portés à son crédit par le taux de rémunération journalier qui s=applique le jour de sa cessation d=emploi.

30.13 Nonobstant la clause 30.12, 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 30.12 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.

Paiements anticipés

30.14 L=Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu=il en reçoive une demande écrite de l=employé/e au moins quatre (4) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l=employé/e.

À condition que l=employé/e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début de la période de congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il/elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

Annulation de congé annuel

30.15 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 chez un Employeur de l'annexe 1.

30.16 Nonobstant la clause 30.12, l'employé/e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe 1 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

Article 31

Congé de maladie payé

Crédits

31.01 L'employé/e acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (3) 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.

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 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 vingt-quatrième (24^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 vingt-quatre (24) 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-sept (17) 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-sept (17) 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-sept (17) 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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 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* :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans les cinq (5) 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) .

- 2) 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 de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations de grossesse 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 grossesse conformément à l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi 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 d'assurance-emploi auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires 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 grossesse de l'assurance-emploi.

- 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*.
- 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* empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi,

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 grossesse en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi 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 une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé/e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) 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.

- d) 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).
- e) 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.
- f) Le congé parental non payé pris par un couple à l=emploi des OES ne doit pas dépasser un total de trente-sept (37) semaines pour les deux individus ensemble.
- 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**

- 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), 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 touché des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* 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 :

(1) à retourner au travail 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;

(2) 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, en plus de la période mentionnée à la division 35.02 a)(iii)(B), le cas échéant;

(3) 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* :

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

toutefois, l'employé/e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans les cinq (5) 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).

c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

-
- (i) dans le cas de l'employé/e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales 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;
 - (ii) sous réserve du sous-alinéa (iii) ci-dessous, pour chaque semaine pendant laquelle l'employé/e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi qu'il/elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi auxquelles l'employé/e aurait eu droit s'il/elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) si l'employé/e a droit à une prolongation de la période de versement des prestations parentales conformément au paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la période pendant laquelle l'indemnité parentale décrite au sous-alinéa (ii) lui est versée dans le cadre du RPSC est prolongée du nombre de semaines de prolongation auquel il/elle a droit en vertu du paragraphe 12(7) de la *Loi sur l'assurance-emploi*.
- 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 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*.
- 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.

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,

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 en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'il/elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'assurance-emploi pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

Article 37**Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire**

37.01 Sous réserve des nécessités du service, l'employé/e bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire, 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) tout congé accordé en vertu de la présente clause sera d'une durée minimale de six (6) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé/e en vertu de la présente clause ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi avec les Opérations des enquêtes statistiques;
- d) le congé accordé en vertu de la présente clause pour une période de plus de trois (3) mois est déduit du calcul de "l'emploi continu" aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du "service" aux fins du calcul du congé annuel;
- e) le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Article 38**Congé payé pour obligations familiales**

**

38.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé/e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence.

**

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

38.03 Sous réserve de la clause 38.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

**

- a) d'une durée maximale d'une journée (1) 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) d'une durée de deux (2) jours pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant, ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.

Article 39

Congé non payé pour les obligations personnelles

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

- a) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé/e pour ses obligations personnelles;
- b) Sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé/e pour ses obligations personnelles;
- c) L'employé/e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) de 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;
- d) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa a) de cet article est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du calcul du congé annuel de l'employé/e concerné. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- e) Le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa b) de cet article est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul du congé annuel de l'employé/e concerné. Le temps

consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Article 40

Congé de mariage payé

40.01 Après une (1) année d'emploi continu avec les Opérations des enquêtes statistiques et à condition que l'employé/e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il/elle bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter le mariage.

40.02 Dans le cas de l'employé/e qui justifie de moins de deux (2) années de service, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé/e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé/e.

Article 41

Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint

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

41.02 Le congé non payé accordé en vertu du présent article est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul du « service » aux fins du calcul du congé annuel de l'employé/e concerné, sauf lorsque la durée du congé est inférieure à trois (3) mois. 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.

Article 42

Congé de deuil payé

**

42.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, 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 de l'employé/e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé/e ou avec qui l'employé/e demeure en permanence.

**

42.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé/e est admissible à un congé de

deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il/elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos ou des jours durant lesquels l'employé/e n'est pas tenu de travailler. En outre, il/elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

* *

42.03 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 ou d'une belle-soeur.

42.04 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 42.02 et 42.03, 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.

42.05 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 42.02 et 42.03.

Article 43

Congé pour comparution

43.01 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, ou devant un jury d'accusation,
 - (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 44

Congé payé de sélection du personnel

44.01 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 45

Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle

Congé d'études non payé

45.01 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.

45.02 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.

45.03 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.

45.04 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

45.05 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.

45.06 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 45.05 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.

45.07 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.

45.08 L=Employeur s=efforce de répondre par écrit aux demandes de congé soumises en vertu

des clauses 45.01 et 45.06 dans un délai de deux (2) semaines.

Congé d'examen payé

45.09 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 46

Congé payé ou non payé pour d'autres motifs

46.01 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.

**

46.02 Congé personnel - en vigueur à compter du 1^{er} juin 2004

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, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

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

**

46.03 Congé de bénévolat - en vigueur à compter du 1^{er} juin 2004

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, un (1) jour de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

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

**

46.04 Aux fins des clauses 46.02 et 46.03, lorsqu'un congé est accordé, ce congé est accordé basé sur la semaine désignée de travail de l'employé/e au moment du congé, une journée de congé équivalant à un cinquième (1/5) de la semaine désignée de travail de l'employé/e.

Article 47

Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur

47.01 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 48

Exposé des fonctions

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

Article 49

Examen du rendement et dossier de l'employé/e

49.01

- 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 (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.

49.02

- 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.
- 49.03 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 50

Indemnité de départ

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, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et 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 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 (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 (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il/elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la Fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il/elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé/e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

e) Décès

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

f) Licenciement motivé pour incapacité

Lorsque l'employé/e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il/elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa

11(2)g) 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 à la clause 50.01.

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

50.04 Nonobstant les dispositions du présent article, l'indemnité de départ devant être versée est calculée de la façon suivante : afin que soit déterminé le nombre d'années complètes d'emploi continu sur lequel sera basé 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 taux 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 51

Administration de la paye

51.01 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.

51.02 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.

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

51.04 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.

51.05 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 oeuvre 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.

51.06 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.

51.07 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 52

Modification de la convention

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

Article 53

Durée de la convention

**

53.01 La durée de la présente convention s'étend du 1^{er} décembre 2001 au 30 novembre 2004 inclusivement.

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

SIGNÉ À OTTAWA, le 11^{ème} jour du mois de mars 2004.

OPÉRATIONS DES
ENQUÊTES
STATISTIQUES

Jean-François Gosselin

Joanne Hughes

Peter Sha

Serge Beaulieu

Mel Long

Nelson Sanscartier
Négociateur

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

John Gordon

Barbara Willman

Elizabeth McKenzie

Jean Baker

Trudy Hisson

Marie Novotni

Susan Jones
Négociatrice

**** Annexe « A »****INTERVIEWEURS ET INTERVIWEURS PRINCIPAUX****BUREAUX RÉGIONAUX****TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE**

- A - En vigueur à compter du 1er décembre 2001 (ajustement des taux)
 B - En vigueur à compter du 1er décembre 2001 (augmentation de 2,8%)
 C - En vigueur à compter du 1er décembre 2002 (restructuration)
 D - En vigueur à compter du 1er décembre 2002 (augmentation de 2,5%)
 E - En vigueur à compter du 1er décembre 2003 (restructuration)
 F - En vigueur à compter du 1er décembre 2003 (augmentation de 2,5%)

Intervieweur

<u>De</u> :	\$	10,96	11,28	11,79	12,40	12,94	13,47		
<u>À</u> :	A	11,03	11,35	11,87	12,49	13,02	13,56		
	B	11,34	11,67	12,20	12,84	13,38	13,94		
	C		11,67	12,20	12,84	13,38	13,94	14,50	
	D		11,96	12,51	13,16	13,71	14,29	14,86	
	E			12,51	13,16	13,71	14,29	14,86	15,45
	F			12,82	13,49	14,05	14,65	15,23	15,84

Intervieweur principal

<u>De</u> :	\$	13,78	14,00	14,45	15,14	15,76	16,40		
<u>À</u> :	A	13,87	14,10	14,55	15,24	15,87	16,51		
	B	14,26	14,49	14,96	15,67	16,31	16,97		
	C		14,49	14,96	15,67	16,31	16,97	17,65	
	D		14,85	15,33	16,06	16,72	17,39	18,09	
	E			15,33	16,06	16,72	17,39	18,09	18,81
	F			15,71	16,46	17,14	17,82	18,54	19,28

En vigueur à compter du 1^{er} décembre 2002**1. Restruction**

- a) tous les employés/es rémunérés au minimum de leur niveau le 1^{er} décembre 2002, passent au nouvel échelon minimum de leur niveau le 1^{er} décembre 2002.
- b) sous réserve de la politique des augmentations d'échelon de rémunération de l'Employeur, tous les employés/es qui, au 1^{er} décembre 2002, étaient rémunérés au maximum de leur niveau et qui avaient complété un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures ou plus au tarif normal, passent au nouvel échelon maximal le 1^{er} décembre 2002. Les autres employés/es qui, au 1^{er} décembre 2002, étaient rémunérés au maximum de leur niveau pour moins de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au tarif normal, passeront au nouvel échelon maximal lorsqu'ils/elles auront complété mille neuf cent cinquante (1 950) heures au tarif normal.

2. Augmentations d'échelon de rémunération

Sous réserve de la politique des augmentations d'échelon de rémunération de l'Employeur, les employés/es au niveau intervieweur qui passent au nouveau minimum à compter du 1^{er} décembre 2002, ont droit à la rémunération au deuxième échelon de leur taux de rémunération après avoir complété un total de 975 heures rémunérées au tarif normal. Tous les autres employés/es ont droit à la rémunération au prochain échelon de leur taux de rémunération après avoir complété un total de 1 950 heures au tarif normal.

En vigueur à compter du 1^{er} décembre 2003**1. Restructuration**

- a) tous les employés/es rémunérés au minimum de leur niveau le 1^{er} décembre 2003, passent au nouvel échelon minimum de leur niveau le 1^{er} décembre 2003.
- b) sous réserve de la politique des augmentations d'échelon de rémunération de l'Employeur, tous les employés/es qui, au 1^{er} décembre 2003, étaient rémunérés au maximum de leur niveau et qui avaient complété un total de mille neuf cent cinquante (1 950) heures ou plus au tarif normal, passent au nouvel échelon maximal le 1^{er} décembre 2003. Les autres employés/es qui, au 1^{er} décembre 2003, étaient rémunérés au maximum de leur niveau pour moins de mille neuf cent cinquante (1 950) heures au tarif normal, passeront au nouvel échelon maximal lorsqu'ils/elles auront complété mille neuf cent cinquante (1 950) heures au tarif normal.

2. Augmentations d'échelon de rémunération

Sous réserve de la politique des augmentations d'échelon de rémunération de l'Employeur, les employés/es au niveau intervieweur qui passent au nouveau minimum à compter du 1^{er} décembre 2003, ont droit à la rémunération au deuxième échelon de leur taux de rémunération après avoir complété un total de 975 heures rémunérées au tarif normal. Tous les autres employés/es ont droit à la rémunération au prochain échelon de leur taux de rémunération après avoir complété un total de 1 950 heures au tarif normal.

Augmentations d'échelon de rémunération

- a) À compter de la date de signature de cette convention collective, 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, tous les employés/es qui ont complété un total de cinquante-deux (52) semaines ou plus à leur taux de rémunération actuel, à la date de signature de cette convention, ont droit à une augmentation d'échelon de rémunération à compter de cette date. Les autres employés/es auront droit à une augmentation d'échelon de rémunération lorsqu'ils/elles auront complété un total de cinquante-deux (52) semaines à leur échelon de rémunération. La date d'augmentation d'échelon de rémunération est le 1^{er} lundi qui suit la période de cinquante-deux (52) semaines d'augmentation d'échelon de rémunération.

Promotions - en vigueur à compter de la date de signature de cette convention collective

- 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 cinquième (5^{ième}) échelon ou au maximum des taux de rémunération du niveau intervieweur, promu au niveau intervieweur principal est nommé au deuxième (2^{ième}) échelon des taux de rémunération du niveau intervieweur principal.

ANNEXE « B »**PROTOCOLE D'ENTENTE****Généralités**

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

**

5. Le présent protocole d'entente fera partie intégrante de cette convention collective à compter de la date de signature de cette convention collective.

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

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

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

SIGNÉ À OTTAWA, le 11^{ième} jour du mois de mars 2004.

LES OPÉRATIONS
DES ENQUÊTES
STATISTIQUES

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

Jean-François Gosselin

John Gordon

ANNEXE « C »

PROTOCOLE D'ENTENTE

L'Alliance de la Fonction publique du Canada et les Opérations des enquêtes statistiques conviennent que, pour la durée de la présente convention collective et 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 cents (0,41\$) l'heure pour chaque heure pendant laquelle il/elle a travaillé.

SIGNÉ À OTTAWA, le 11^{ième} jour du mois de mars 2004.

LES OPÉRATIONS
DES ENQUÊTES
STATISTIQUES

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

Jean-François Gosselin

John Gordon

ANNEXE « D »

PROTOCOLE D'ENTENTE

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

SIGNÉ À OTTAWA, le 11^{ième} jour du mois de mars 2004.

LES OPÉRATIONS
DES ENQUÊTES
STATISTIQUES

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

Jean-François Gosselin

John Gordon

****ANNEXE « E »**

PROTOCOLE D'ENTENTE

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 les comités et les représentants
Directive sur les substances dangereuses
Directive sur la sécurité et la santé – Premiers soins
Directive sur la lutte contre le bruit et la protection de l'ouïe
Directive sur les pesticides
Directive sur le refus de travailler
Directive sur l'hygiène
Directive sur l'utilisation et l'occupation des bâtiments

Régime des soins de santé de la Fonction publique

SIGNÉ À OTTAWA, le 11^{ième} jour du mois de mars 2004.

LES OPÉRATIONS
DES ENQUÊTES
STATISTIQUES

L'ALLIANCE DE LA
FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA

Jean-François Gosselin

John Gordon