

Opérations des enquêtes statistiques

Intervieweurs et intervieweurs principaux

qui travaillent aux enquêtes

principalement à l'extérieur des 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 2007

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.....	9
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.....	15
Article 16 - Élimination de la discrimination	15
Article 17 - Harcèlement sexuel.....	16
Article 18 - Changements technologiques	16
Article 19 - Santé et sécurité.....	17

Article 20 - Sécurité d'emploi	18
Article 21 - ** Mesures disciplinaires	19
Article 22 - Procédure de règlement des griefs	19
Article 23 - ** Durée du travail	23
Article 24 - ** Heures supplémentaires	26
Article 25 - ** Prime de travail en soirée et en fin de semaine	27
Article 26 - Jours fériés payés	28
Article 27 - Temps de déplacement	29
Article 28 - Obligations religieuses	31
Article 29 - ** Congés - généralités	31
Article 30 - ** Congé annuel	33
Article 31 - ** Congé de deuil payé	35
Article 32 - Congé payé pour comparution	36
Article 33 - Congé de maladie non payé	36
Article 34 - Modifications des tâches ou congé liés à la maternité	37
Article 35 - Congé de maternité non payé (voir aussi l'Annexe «H» p.65)	38
Article 36 - Congé parental non payé (voir aussi l'Annexe «H», p.65)	42
Article 37 - ** Congé non payé pour s'occuper de la proche famille	47
Article 38 - Congé non payé pour obligations familiales	48
Article 39 - Congé non payé pour les obligations personnelles	49
Article 40 - Congé de mariage non payé	49

Article 41 - Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint.....	49
Article 42 - Congé non payé pour d'autres motifs.....	50
Article 43 - Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	50
Article 44 - Exposé des fonctions	50
Article 45 - Examen du rendement et dossier de l'employé/e.....	50
Article 46 - ** Indemnité de départ	51
Article 47 - Administration de la paye.....	53
Article 48 - Modification de la convention.....	54
Article 49 - ** Durée de la convention.....	54
ANNEXE «A»- ** Taux de rémunération horaire et Notes sur la rémunération	56
ANNEXE «B» - Protocole d'entente - Accident de travail	58
ANNEXE «C» - Protocole d'entente - Indemnité linguistique.....	59
ANNEXE «D» - Protocole d'entente - Régime des soins dentaires	60
ANNEXE «E» - Protocole d'entente - Ententes du Conseil national mixte.....	61
ANNEXE «F» - ** Protocole d'entente - Le Fonds de justice sociale.....	62
ANNEXE «G» - ** Protocole d'entente - Procédure de règlement de griefs.....	63
ANNEXE «H» - ** Protocole d'entente - Congé de maternité et congé parental et les indemnités	65

** Les astérisques indiquent les modifications par rapport à la convention collective précédente

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 visés par le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 30 novembre 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 une période durant laquelle il/elle est censé remplir ses fonctions (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 (employee);

« **employé/e à temps partiel** » désigne un employé/e dont les heures de travail hebdomadaire sont en moyenne inférieures à trente-sept heures et demie (37½), mais pas inférieures à celles prévues dans la *Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique* (part-time 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 autorisé effectué pendant un jour de travail normal au-delà du maximum de quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½) au tarif normal dans un trimestre prévu à l'article 23.05 et le travail autorisé effectué lors d'un jour de repos tel qu'établi aux clauses 23.12 et 23.13, mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié (overtime);

**

« **jour de repos** » s'applique seulement lorsque les conditions stipulées aux clauses 23.12 et 23.13 sont remplies (day of rest);

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

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

« **semaine désignée de travail** » désigne la moyenne hebdomadaire des heures de travail prévues pour le prochain trimestre tel qu'identifié à l'article 23.05 et revue de temps à autre en fonction des nécessités du service. L'employé/e est informé au début de chaque trimestre, par écrit ou électroniquement lorsque possible, de toute modification à sa semaine désignée de travail (assigned workweek);

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

**

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

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

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

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

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

« **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 30^e jour du mois de novembre 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 s'appliquent à l'Alliance, aux employés/es et à l'Employeur.

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

3.03 Dans la présente convention, l'ajout de « /e » à la fin du mot employé/e a pour objet de reconnaître la présence des hommes et des femmes au sein de l'unité de négociation. Il est entendu que la marque du féminin a été omise du reste du texte uniquement pour en faciliter la lecture.

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 assujettis à la présente convention, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions de la convention demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

Article 6

Responsabilités de la direction

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

Article 7

Reconnaissance syndicale

7.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employés/es de l'Employeur visés dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 30 novembre 2000, à l'égard de tous les employés/es qui mènent des enquêtes principalement à l'extérieur des bureaux 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 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 surveillant 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 surveillant 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, lors de sessions de formation, sans coûts à l'Employeur.

Article 9

Utilisation des locaux de l'Employeur

9.01 L'Employeur s'efforce de faciliter l'envoi d'avis officiels de l'Alliance aux employés/es. Sous réserve de l'approbation de l'Employeur, ces avis sont expédiés aux employés/es avec l'envoi mensuel, ou par communication électronique lorsque ce moyen est mis à la disposition des employés/es. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'envois d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'approbation de l'Employeur ne doit pas être refusée sans motif valable.

9.02 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.

9.03 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.

