

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 2011

Table des matières

	<u>Page</u>
Article 1 - Objet de la convention.....	5
Article 2 - ** Interprétation et définitions	5
Article 3 - Champ d'application.....	8
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.....	9
Article 8 - Représentants des employés/es.....	9
Article 9 - Utilisation des locaux de l'Employeur	10
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	12
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	17
Article 19 - Santé et sécurité.....	18

Article 20 - Sécurité d'emploi	18
Article 21 - Mesures disciplinaires	19
Article 22 - ** Procédure de règlement des griefs	20
Article 23 - Durée du travail	26
Article 24 - Heures supplémentaires	29
Article 25 - Prime de travail en soirée et en fin de semaine	30
Article 26 - Jours fériés payés	31
Article 27 - Temps de déplacement	32
Article 28 - Obligations religieuses	34
Article 29 - Congés - généralités	34
Article 30 - ** Congé annuel	36
Article 31 - ** Congé de deuil payé	38
Article 32 - Congé payé pour comparution	39
Article 33 - Congé de maladie non payé	39
Article 34 - Modifications des tâches ou congé liés à la maternité	40
Article 35 - Congé de maternité non payé	41
Article 36 - Congé parental non payé	45
Article 37 - ** Congé non payé pour s'occuper de la famille	50
Article 38 - ** Congé non payé pour obligations familiales	52
Article 39 - Congé non payé pour les obligations personnelles	52
Article 40 - Congé de mariage non payé	53

Article 41 - Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint.....	53
Article 42 - Congé non payé pour d'autres motifs.....	53
Article 43 - Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	54
Article 44 - Exposé des fonctions	54
Article 45 - Examen du rendement et dossier de l'employé/e.....	54
Article 46 - Indemnité de départ	55
Article 47 - Administration de la paye.....	57
Article 48 - Modification de la convention.....	58
Article 49 - ** Durée de la convention	58
ANNEXE «A» - ** Taux de rémunération horaire et Notes sur la rémunération	60
ANNEXE «B» - Protocole d'entente - Accident de travail	62
ANNEXE «C» - Protocole d'entente - Indemnité linguistique.....	63
ANNEXE «D» - Protocole d'entente - Régime des soins dentaires	64
ANNEXE «E» - ** Protocole d'entente - Ententes du Conseil national mixte.....	65
ANNEXE «F» - Protocole d'entente - Le Fonds de justice sociale.....	66
ANNEXE «G» - ** Protocole d'entente - Nécessités du service	67

** 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);

**

« **Famille** » sauf indication contraire dans la présente convention, désigne le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la 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.

« **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 ne reflète pas ses heures réelles de travail, l'employé/e 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.

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 l'établissement d'un employeur provincial, municipal, commercial ou industriel, signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employés/es un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils/elles auraient normalement droit.

Article 13

Consultation mixte

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

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

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

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

Article 14

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

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la Fonction publique alléguant une pratique déloyale selon la Section 12 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'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

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

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

Arbitrage des griefs

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

a) partie à l'arbitrage,

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

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

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

14.08 Sous réserve des nécessités du service,

- a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé/e qui a présenté un grief, il ou elle bénéficie du statut de « présent au travail » peu importe que la réunion se tienne à l'intérieur ou à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- b) lorsque l'employé/e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- c) lorsqu'un représentant d'employé/e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.09 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

14.10 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

14.11 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.

14.12 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

14.13 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 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la *Loi sur les relations de travail dans 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 employés/es risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employés/es.

18.05 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis a été donné conformément à la clause 18.03, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative

au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question à la clause 18.04, sur chaque groupe d'employés/es, y compris la formation.

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

Article 19

Santé et sécurité

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

Article 20

Sécurité d'emploi

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

20.02 Lorsque l'Employeur conclut que les services d'un employé/e nommé pour une période indéterminée ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail, il en informe l'employé/e par écrit soixante (60) jours au préalable.

20.03 Une personne mise en disponibilité conformément au paragraphe 20.02 a droit d'être nommé en priorité, sans concours, à un poste aux OES pour lequel l'Employeur la juge qualifiée, dans une zone géographique raisonnable, déterminée par l'Employeur. Cette priorité est accordée pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité.

20.04 La nomination d'une personne mise en disponibilité se fait normalement au même niveau et au même échelon de rémunération que celui qu'elle occupait au moment où elle a été mise en disponibilité mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé.

20.05 Lorsqu'un employé/e nommé pour une période indéterminée accepte une nomination à un niveau inférieur pour lequel le taux de rémunération maximal est inférieur au taux de rémunération de l'employé/e avant cette nomination, l'employé/e est nommé au taux de rémunération maximal du niveau inférieur.

20.06 L'employé/e nommé pour une période indéterminée qui est mis en disponibilité et qui est nommé à un poste pour une durée déterminée conformément au paragraphe 20.03 conserve son droit d'être nommé en priorité pour le reste de la période d'un (1) an prévue au paragraphe 20.03.

20.07 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins à court terme. Toutefois, les employés/es mis en disponibilité conformément au paragraphe 20.02 ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

Article 21

Mesures disciplinaires

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

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

21.03 Lorsque l'employé/e est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé/e 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

Griefs individuels

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

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

Griefs collectifs

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

- a) La présentation du grief collectif est subordonnée à l'obtention par l'Alliance du consentement écrit de chacun des employés/es concernés.
- b) Le grief collectif n'est pas réputé invalide du seul fait que le consentement n'est pas donné conformément au formulaire fourni par l'Employeur.
- c) Le grief collectif ne peut concerner que les employés/es de cette unité de négociation.

Griefs de principe

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

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

Procédure de règlement des griefs

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

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

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

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

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

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

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

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

et

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

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

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

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

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

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

22.12 Cette information, et toute modification, est communiquée aux employés/es au moyen d'avis préparés par l'Employeur et inclus dans l'envoi mensuel aussitôt que possible après la date de signature de cette convention, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance. Les nouveaux employés/es recevront cette information dans leur trousse de documentation.

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

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

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

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

ou

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-
- a) l'interprétation ou l'application d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant,
- ou
- b) une mesure disciplinaire entraînant un licenciement, une rétrogradation, une suspension ou une sanction pécuniaire, aux termes de l'alinéa 12(2)c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*,

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

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

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

Arbitrage accéléré

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

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (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 consignée et paraphée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées 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 se terminent à 24 h le dimanche.
- b) un jour consiste en une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h.

23.02 La nature du travail est à « temps-partiel » et il incombe à l'Employeur d'attribuer le travail.

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

23.04 L'Employeur s'efforce d'attribuer à l'employé/e un minimum de treize (13) heures de travail par semaine.

23.05 Le travail est attribué de sorte que, durant une période de trois (3) mois civils, les employés/es peuvent travailler jusqu'à un maximum de quatre cent quatre-vingt-sept heures et

demie (487½) au tarif normal.

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

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

23.06 Sauf indication contraire de l'Employeur, les employés/es peuvent organiser leur travail en fonction de la disponibilité des répondants et des nécessités du service tel que déterminé par l'Employeur.

23.07 L'employé/e a droit d'être rémunéré pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail effectué.

23.08 Sous réserve de la clause 23.14, la semaine de travail s'étend du lundi au dimanche inclusivement et la journée de travail se situe normalement entre 8 h et 22 h. Il n'y a pas de minimum ni de maximum quotidien ou hebdomadaire d'heures de travail.

23.09 Les employés/es soumettent des rapports indiquant les heures de déplacement et de travail, de même que les dépenses encourues, conformément à la politique et aux directives de l'Employeur, sur le ou les formulaires(s), par mode électronique lorsque disponible, et au moment prescrits par l'Employeur. Les employés/es sont rémunérés en conséquence, sous réserve de la vérification et de l'approbation de l'Employeur. Ces rapports ne sont pas modifiés sans que l'employé/e en soit informé au préalable.

23.10 L'Employeur convient d'aviser les employés/es le plus tôt possible, de leurs affectations de travail et/ou de toute modification à ces affectations, en utilisant les moyens de communication disponibles y compris par mode électronique lorsque disponible.

23.11 Lorsqu'en raison du non-fonctionnement de l'équipement ou du réseau électronique fournis par l'Employeur, celui-ci réattribue du travail attribué préalablement à un employé/e, l'employé/e est rémunéré/e selon le nombre de cas réattribués multiplié par le temps par unité (TPU) déterminé par l'Employeur.

23.12 Nonobstant la clause 23.05, les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent à une semaine lorsque l'employé/e est tenu par l'Employeur de travailler six (6) jours consécutifs au tarif normal, indépendamment du nombre d'heures travaillées dans cette même semaine. Dans de telles circonstances, le septième (7ième) jour de cette semaine est réputé être un jour de repos pour l'employé/e. Cependant, cette disposition ne

s'applique pas à une semaine où le jour de repos coïncide avec un jour férié dans lequel cas, le travail accompli lors du jour férié est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 26.

23.13 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent également à un trimestre, tel qu'établi à la clause 23.05, au cours duquel l'employé/e a travaillé quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½) au tarif normal. Les jours résiduels dans ce trimestre, sont réputés être des jours de repos, à moins qu'un ou plusieurs de ces jours coïncident avec des jours fériés, dans lequel cas, le travail accompli durant les jours fériés est rémunéré conformément aux dispositions de l'article 26.

23.14 Consultation

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celle qui sont prévues au paragraphe 23.08, 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 23.08, 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.

23.15 Les parties reconnaissent que les heures de travail peuvent varier en fonction de la charge de travail et/ou de la nature des enquêtes. Advenant que les heures de travail soient réduites de façon permanente pour un employé/e, l'Employeur s'efforce d'affecter cet employé/e à d'autres enquêtes « terrain » disponibles pour lesquelles l'employé/e est qualifié, dans une zone géographique raisonnable, déterminée par l'Employeur, de façon à ce que l'employé/e puisse continuer à travailler de sa résidence.

23.16 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur s'efforce d'offrir du travail additionnel d'enquêtes « terrain » disponible dans une zone géographique raisonnable, déterminée par l'Employeur, aux employés/es qualifiés qui sont facilement disponibles dans cette zone, 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.

Article 24

Heures supplémentaires

Attribution du travail supplémentaire

24.01 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.

Rémunération du travail supplémentaire

24.02 Sous réserve de la clause 24.04,

- a) L'employé/e qui est tenu d'effectuer du travail pendant un jour de travail normal durant lequel l'employé/e travaille au-delà du maximum de quatre cent quatre-vingt-sept heures et demie (487½) dans un trimestre établi à l'article 23.05, a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires effectuées dans cette journée.
- b) L'employé/e qui est tenu de travailler durant un jour de repos établi conformément à la clause 23.12, a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) pour les sept premières heures et demie (7½) et au tarif double (2) par la suite.
- c) L'employé/e qui est tenu de travailler durant un jour de repos établi conformément à la clause 23.13, a droit à une rémunération établie de la manière suivante :
 - (i) le premier jour de repos travaillé dans cette période, au tarif et demi (1½) pour les sept premières heures et demie (7½) et au tarif double (2) par la suite;
 - (ii) le deuxième jour de repos travaillé ou un jour de repos subséquent travaillé dans cette période, au tarif double (2) pour toutes les heures travaillées.

24.03 Nonobstant la clause 24.02 b) et c) et sous réserve de la clause 24.04, l'employé/e qui est tenu de travailler pendant un jour de repos, touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures effectuées
- ou
- b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux de rémunération horaire.

24.04 L'employé/e a droit à la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 24.02 et 24.03 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.

24.05 Les employés/es doivent consigner, de la manière déterminée par l'Employeur, les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.

24.06 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces. L'Employeur s'efforce 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.

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

Article 25

Prime de travail en soirée et en fin de semaine

25.01 Les parties reconnaissent les circonstances particulières du travail des employés/es qui travaillent à partir de leur résidence et organisent leur travail en fonction de la disponibilité des répondants et des nécessités du service déterminées par l'Employeur, conformément à l'article 23.06.

25.02 En conséquence, les parties reconnaissent que les employés/es peuvent être tenus par l'Employeur de travailler en soirée et en fin de semaine sur certains projets. Par contre, les parties conviennent qu'une prime applicable seulement aux heures effectuées en soirée et en fin de semaine n'est pas pratique.

25.03 Par conséquent, les parties conviennent que les employés/es qui sont tenus par l'Employeur de travailler après 18 h du lundi au vendredi et en fin de semaine sur ces projets, tels qu'identifiés par l'Employeur, recevront une prime de quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées sur ces projets, y compris les heures supplémentaires.

Les employés/es qui travaillent sur des projets qui selon l'Employeur, ne nécessitent pas normalement du travail en soirée et en fin de semaine, en sont avisés et n'ont pas droit à la prime de quatre-vingt-dix cents (0,90 \$) l'heure pour les heures travaillées sur ces projets.

25.04 Nonobstant la clause 25.03, l'Employeur reconnaît qu'il peut y avoir des cas où les employés/es qui travaillent sur des projets qui, selon l'Employeur, ne nécessitent pas normalement du travail en soirée et en fin de semaine, doivent travailler après 18h du lundi au vendredi ou en fin de semaine afin de compléter le travail qui leur est assigné. Dans de telles situations, et avec l'approbation préalable de l'Employeur, les employés/es recevront une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour ces heures travaillées après 18h du lundi au vendredi et en fin de semaine.

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 (4¼%) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

26.03 Lorsque l'employé/e est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé à la clause 26.01, il/elle est rémunéré au tarif et demi (1½) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7½) et au tarif double (2) par la suite.

Article 27

Temps de déplacement

Le présent article ne s'applique pas lorsque les employés/es se déplacent de leur résidence à une distance qui tombe à l'intérieur et/ou au-delà de la distance prévue à la définition de la « zone d'affectation » dans la directive sur les voyages du Conseil National mixte, pour effectuer régulièrement des activités d'enquêtes terrain. Dans de telles circonstances, les employés/es sont rémunérés pour les heures de déplacement et de travail, et sont remboursés pour les dépenses encourues, selon la politique et les directives de l'Employeur, conformément à l'article 23.09.

27.01 Autre que dans les circonstances ci-haut mentionnées, 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 paragraphes 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 paragraphes 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 prévue de départ et l'heure 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 un moyen de transport privé, 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 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 tel que stipulé aux paragraphes 27.02 et 27.03:

- a) un jour de travail normal pendant lequel il/elle voyage mais ne travaille pas, il/elle est rémunéré au tarif des heures normales pour toutes les heures de déplacement.
- b) un jour de travail normal pendant lequel il/elle voyage et travaille, il/elle est rémunéré au taux des heures normales pour toutes les heures de déplacement et de travail.
- c) un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il/elle est rémunéré au taux applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au taux des heures normales.

27.05 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.

Rémunération additionnelle en cas de déplacement

- a) L'employé/e qui 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, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière, a droit à un (1) jour de rémunération. De plus, l'employé/e a droit à un (1) jour additionnel de rémunération pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingt (80) nuits additionnelles.
- b) Le nombre total de jours de rémunération acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas cinq (5) jours au cours d'une année financière et l'employé/e est rémunéré selon son taux horaire en vigueur lorsque ces jours sont acquis.
- c) Le nombre d'heures de rémunération pour chaque jour acquis en vertu du présent paragraphe est déterminé en divisant la semaine désignée de travail de l'employé/e en vigueur lorsque la journée de rémunération est acquise, par cinq (5).
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé/e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires.

Article 28

Obligations religieuses

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

28.02 Les employés/es peuvent demander du temps libre ou un échange de travail sujet à l'approbation de l'Employeur, pour remplir leurs obligations religieuses.

28.03 L'employé/e qui entend se prévaloir des dispositions du présent article doit prévenir l'Employeur le plus tôt possible et dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

Article 29

Congés - généralités

29.01 Les parties reconnaissent les circonstances particulières du travail des employés/es qui travaillent à partir de leur résidence et organisent leur travail en fonction de la disponibilité des répondants et des nécessités du service déterminées par l'Employeur, conformément à l'article 23.06.

29.02 Par conséquent, les parties conviennent que:

a) les employés/es toucheront une rémunération au pourcentage pour toutes les heures effectuées au tarif normal en remplacement de crédits de congés annuels, conformément à l'article 30 ;

et

b) les employés/es toucheront une rémunération de quatre pour cent (4%) pour toutes les heures effectuées au tarif normal en remplacement de congés payés.

29.03 Nonobstant ce qui précède, les parties reconnaissent que les employés/es peuvent ne pas être disponibles pour effectuer leur travail dans certaines circonstances pour lesquelles des congés payés peuvent être accordés. Les dispositions régissant les congés payés apparaissent à l'article 14 et aux articles 31 et 32.

29.04 De plus, les parties reconnaissent que les employés/es peuvent parfois ne pas être disponibles pour effectuer leur travail pour différentes raisons et qu'ils/elles ont droit à des

congés non payés. Les dispositions régissant les congés non payés apparaissent à l'article 14 et aux articles 33 à 42.

29.05 Le congé payé ou non payé est accordé seulement les jours où l'employé/e est requis d'accomplir les fonctions de son poste.

Aux fins de clarification:

- a) le congé payé ou non payé est accordé conformément aux dispositions de la présente convention lorsque l'Employeur doit réattribuer le travail en raison de l'absence de l'employé.
- b) Le congé payé ou non payé n'est pas accordé lorsque le travail n'est pas réattribué, et par conséquent, aucun formulaire de demande de congé n'est requis dans de telles circonstances

29.06 Le congé payé ou non payé 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. Le congé total qui peut être accordé dans une semaine ne peut excéder la semaine désignée de travail de l'employé/e.

29.07 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé/e pour une période de plus de trois (3) mois pour un motif autre que la maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période «d'emploi continu» servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de «service» servant à calculer le pourcentage payable en remplacement de crédits de congés annuels;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation de l'échelon de rémunération.

29.08 L'employé/e ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois à l'égard de la même période.

29.09 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.

Article 30

Congé annuel

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

30.02 Les employés/es n'acquièrent pas de crédits de congé annuel, mais ils touchent plutôt une rémunération au pourcentage de toutes les heures effectuées au tarif normal, établi en fonction des années de service et calculée selon les modalités suivantes:

- a) six pour cent (6%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, jusqu'au mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- b) huit pour cent (8%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- c) neuf virgule cinq pour cent (9,5%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- d) onze virgule cinq pour cent (11,5%) de toutes les heures effectuées au tarif normal, à partir du mois où survient son vingt-neuvième (29^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 du service 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 L'employé/e a droit de s'absenter du travail aux fins d'un congé annuel pour une période de temps qui correspond au pourcentage auquel il/elle a droit en remplacement de crédits de congé annuel. Pour plus de précisions:

- a) l'employé/e qui a droit à six pour cent (6%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de trois (3) semaines durant l'année de congé annuel;
- b) l'employé/e qui a droit à huit pour cent (8%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de quatre (4) semaines durant l'année de congé annuel;

-
- c) l'employé/e qui a droit à neuf virgule cinq pour cent (9,5%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de cinq (5) semaines durant l'année de congé annuel;
 - d) l'employé/e qui a droit à onze virgule cinq pour cent (11,5%) de toutes les heures effectuées au tarif normal a le droit de s'absenter du travail pour une période de six (6) semaines durant l'année de congé annuel.

30.05 L'employé/e a droit de s'absenter du travail aux fins d'un congé annuel pour des périodes d'une ou plusieurs semaines à la fois. Aux fins du présent article, une (1) semaine se compose de toute période de sept (7) jours consécutifs.

30.06 L'employé/e informe l'Employeur par écrit de sa demande de s'absenter du travail aussitôt que possible après le 1^{er} avril.

30.07 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur fait tout effort raisonnable pour permettre à l'employé/e de s'absenter du travail au moment qui convient à l'employé/e.

30.08 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé/e de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande d'absence du travail. Advenant le refus, la modification ou l'annulation d'une telle absence du travail, l'Employeur doit en donner la raison par écrit, si l'employé/e le demande par écrit ou par voie électronique.

30.09 Si, au cours d'une période quelconque d'absence de travail, l'employé/e se voit accorder:

a) un congé de deuil,

ou

**

b) un congé non payé pour cause de maladie dans la famille,

ou

c) un congé de maladie non payé sur production d'un certificat médical,

la période d'absence de travail ainsi remplacée est soit ajoutée à la période originale, si l'employé/e le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure, dans la mesure où la période d'absence ainsi remplacée correspond à des périodes d'une ou plusieurs semaines complètes.

