

## **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 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 .....	9
Article 6 - Responsabilités de la direction .....	9
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.....	11
Article 11 - Information .....	12
Article 12 - Employés/es travaillant dans les établissements d'autres employeurs.....	12
Article 13 - Consultation mixte .....	12
Article 14 - Congé payé on non payé pour les affaires de l'Alliance .....	13
Article 15 - Grèves illégales.....	15
Article 16 - Élimination de la discrimination .....	16
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 prime de fin de semaine .....	32
Article 26 - Jours fériés payés .....	33
Article 27 - Temps de déplacement .....	33
Article 28 - Obligations religieuses .....	35
Article 29 - Congés - généralités.....	35
Article 30 - ** Congés annuels .....	37
Article 31 - Congé de maladie payé.....	41
Article 32 - Congé pour accident de travail .....	42
Article 33 - Réaffectation ou congé liés à la maternité.....	43
Article 34 - Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes.....	44
Article 35 - Congé de maternité non payé .....	44
Article 36 - Congé parental non payé .....	49
Article 37 -** Congé non payé pour s'occuper de la famille .....	53
Article 38 - ** Congé payé pour obligations familiales .....	55
Article 39 - Congé non payé pour les obligations personnelles.....	56
Article 40 - Congé de mariage payé.....	56
Article 41 - Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint.....	56
Article 42 - ** Congé de deuil payé.....	57

---

Article 43 - Congé pour comparution .....	57
Article 44 - Congé payé de sélection du personnel.....	58
Article 45 - Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle .....	58
Article 46 - ** Congé payé ou non payé pour d'autres motifs .....	60
Article 47 - Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur .....	61
Article 48 - Exposé des fonctions .....	61
Article 49 - Examen du rendement et dossier de l'employé/e.....	61
Article 50 - Indemnité de départ .....	62
Article 51 - Administration de la paye.....	64
Article 52 - Modification de la convention.....	65
Article 53 - ** Durée de la convention.....	65
ANNEXE «A» - ** Taux de rémunération horaire et Notes sur la rémunération .....	67
ANNEXE «B» - Protocole d'entente - Reclassification .....	69
ANNEXE «C» - Protocole d'entente - Indemnité linguistique.....	71
ANNEXE «D» - Protocole d'entente - Régime des soins dentaires .....	72
ANNEXE «E» - ** Protocole d'entente - Ententes du Conseil national mixte.....	73
ANNEXE «F» - Protocole d'entente - Le Fonds de justice sociale.....	74
ANNEXE «G» - ** Protocole d'entente - Nécessités du service .....	75
ANNEXE «H» - ** Protocole d'entente - Durée du travail.....	76

\*\* 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 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);

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

« **jour de repos** » désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé/e n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait qu'il/elle est en congé ou qu'il/elle est absent de son poste sans permission. Les jours de repos s'appliquent seulement lorsque les conditions spécifiées aux clauses 23.11 et 23.12 sont remplies (day of rest);

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

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

« **semaine désignée de travail** » désigne la moyenne hebdomadaire des heures de travail prévues pour une période de trois (3) mois civils tel qu'identifiée ci-dessous et revues de temps à autre en fonction des nécessités du service. L'employé/e est informé au début de chaque trimestre, par écrit ou électroniquement lorsque possible, de toute modification à sa semaine désignée de travail (assigned workweek).

Les périodes de trois (3) mois civils sont les suivantes pour tous les employé/es, indépendamment de leur date d'embauche :

- 1<sup>er</sup> janvier – 31 mars
- 1<sup>er</sup> avril – 30 juin
- 1<sup>er</sup> juillet – 30 septembre
- 1<sup>er</sup> octobre – 31 décembre

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.

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

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

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

« **taux de rémunération hebdomadaire** » (weekly rate of pay) désigne:

- a) dans le cas d'un employé/e comptant plus de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par semaine pendant la période de treize (13) semaines qui précède immédiatement;
- b) dans le cas d'un employé/e comptant moins de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par semaine pendant la période complétée d'emploi continu qui précède immédiatement.

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

« **taux de rémunération journalier** » (daily rate of pay) désigne :

- a) dans le cas d'un employé/e comptant plus de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par jour pendant la période de treize (13) semaines qui précède immédiatement;

- 
- b) dans le cas d'un employé/e comptant moins de treize (13) semaines d'emploi continu, le taux calculé sur la base de la moyenne des heures normales pendant lesquelles l'employé/e a travaillé par jour pendant la période complète d'emploi continu qui précède immédiatement;

« **unité de négociation** » désigne le personnel de l'Employeur décrit dans le certificat émis par la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, le 27<sup>e</sup> 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 liés aux affaires de l'Alliance, incluant les noms des représentants, et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

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

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

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

---

**Article 10****Précompte des cotisations**

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

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

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

10.04 N'est pas assujéti au présent article l'employé/e qui convainc l'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 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 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 bénéficient, lorsque les nécessités du service le permettent, d'une période raisonnable de congé payé à cette fin si la discussion a lieu dans sa zone d'affectation et d'une période raisonnable de congé non payé si elle se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

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

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. Cette priorité est accordée pendant un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité.

20.04 Tous les coûts de réinstallation suite à une nomination en vertu de cet article seront encourus par l'employé/e.

20.05 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.

20.06 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.

20.07 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.

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

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

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

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

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

ou

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

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

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

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

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

22.20 Lorsqu'il n'est pas possible de respecter les dispositions de la clause 22.07 et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu le jour où il est livré au bureau approprié de l'Employeur. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque

palier que ce soit, à la date à laquelle la lettre renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, mais le délai au cours duquel l'employé/e s'estimant lésé peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée sur le formulaire de grief.

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

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

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

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

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

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

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

ou

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

et que le grief n'a pas été réglé à la satisfaction de l'employé/e s'estimant lésé, le grief peut être renvoyé à l'arbitrage aux termes des dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans 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 arbitral peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux (2) parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la Commission des relations de travail 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 finissent à 24 h le dimanche.
- b) un jour consiste en une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h.

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

23.03 Les employés/es peuvent être tenus d'inscrire leur présence sur le ou les formulaire(s) prescrit(s) par l'Employeur.

23.04 Sous réserve de la clause 23.17, la semaine de travail normale est d'un maximum de trente-sept heures et demie (37½) réparties du lundi au dimanche inclusivement, et la journée de travail normale est d'un maximum de sept heures et demie (7½) consécutives, à l'exception d'une pause-repas, et se situe entre 6 h et minuit.

23.05

- a) L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune pour chaque journée de travail prévue à l'horaire durant laquelle l'employé/e est requis de travailler six (6) heures consécutives ou plus, à l'exception d'une pause repas, sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.
- b) L'Employeur doit assurer une (1) période de repos de quinze (15) minutes pour chaque journée de travail prévue à l'horaire durant laquelle l'employé/e est requis de travailler moins de six (6) heures consécutives, à l'exception d'une pause-repas, sauf si les nécessités du service ne le permettent pas.

23.06 Une pause repas non rémunérée est prévue pour chaque journée de travail d'une durée minimale de cinq (5) heures consécutives. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur prévoit les pause-repas aux heures qui conviennent aux employés/es.

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

**Les clauses 23.08 et 23.09 s'appliquent seulement aux heures régulières et non pas aux heures additionnelles.**

---

23.08

- a) 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 (7½) par jour et trente-sept heures et demie (37½) par semaine, les heures de travail sont établies de façon à ce que l'employé/e bénéficie de deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf entente contraire entre l'Employeur et l'employé/e. Les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.
- 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'informer 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 (7½) dans une journée de travail ou de trente-sept heures et demie (37½) dans une semaine de travail.

23.11 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé/e a travaillé cinq (5) jours et trente-sept heures et demie (37½) dans la semaine.

23.12 Nonobstant les clauses 23.10 et 23.11, les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent également à une semaine lorsque l'employé/e a travaillé six (6) jours consécutifs et moins de trente-sept heures et demie (37½) dans cette même semaine.

23.13 Lorsqu'un employé/e est tenu par l'Employeur de travailler sept (7) jours consécutifs durant une période de deux (2) semaines, l'employé/e bénéficie de deux (2) jours libres consécutifs.

---

Durant ces deux (2) jours libres, l'employé/e peut accepter de travailler des heures additionnelles offertes par l'Employeur, au tarif normal, sous réserve des dispositions prévues aux clauses 23.11 et 23.12.

Néanmoins, l'employé/e qui est tenu par l'Employeur de travailler durant ces jours libres sera rémunéré au taux des heures supplémentaires, conformément aux dispositions prévues à l'article 24.05.

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

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

a) d'éviter que la journée de travail d'un employé/e commence moins de douze (12) heures après la fin de la journée de travail précédente de l'employé/e, sans le consentement de l'employé/e,

et

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

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

23.17 Consultation

a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 23.04, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 23.04, l'Employeur, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet, et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public et/ou assurer le bon fonctionnement du service.

c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en oeuvre a lieu au niveau local.

23.18 Lorsque les nécessités du service le permettent, les employés/es qui, le 9 avril 1998, travaillaient aux enquêtes qui sont communément connues comme « enquêtes auprès des entreprises », et qui y travaillent encore à la date de signature de la présente convention collective, continueront d'y travailler.

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

23.20 Nonobstant la clause 23.18, lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur s'efforcera d'offrir le travail additionnel disponible à un lieu de travail aux employés/es qualifiés 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.

23.21 Les parties sont d'accord que les heures de travail quotidiennes discontinues sont établies sur une base volontaire et ne seront prévues à l'horaire que par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé/e.

## **Article 24**

### **Heures supplémentaires**

24.01 Aux fins de l'application du présent article:

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

### **Attribution du travail supplémentaire**

24.02

- a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur évite, dans la mesure du possible, de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et s'efforce de répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés/es qualifiés facilement disponibles.
- b) Sauf en cas d'urgence ou d'accord mutuel avec l'employé/e, l'Employeur doit, chaque fois que cela est possible, donner un préavis minimal de quatre (4) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.

---

### Rémunération du travail supplémentaire

24.03 Sous réserve de la clause 24.10, l'employé/e qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire en sus des heures maximales de travail journalières ou hebdomadaires a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) pour toutes les heures supplémentaires effectuées.

24.04 Les dispositions de la présente convention concernant les jours de repos s'appliquent seulement lors d'une semaine où l'employé/e rencontre les conditions décrites à la clause 23.11 ou 23.12.

Aux fins de l'application de la clause 24.05, lorsque l'employé/e a travaillé six (6) jours consécutifs et trente-sept heures et demie (37½) ou moins dans une semaine, le septième (7<sup>ième</sup>) jour de cette semaine est réputé être le premier jour de repos de l'employé/e.

### Généralités

24.05 Sous réserve de la clause 24.10:

- a) l'employé/e qui est tenu de travailler durant un premier jour de repos a droit à une rémunération calculée au tarif et demi (1½) au titre des sept premières heures et demie (7 ½) et au tarif double (2) par la suite;
- b) L'employé/e qui est tenu de travailler durant un deuxième jour de repos a droit à une rémunération calculée au tarif double (2). L'expression « deuxième jour de repos » désigne le deuxième jour d'une série ininterrompue de deux (2) jours de repos civils consécutifs et accolés.

24.06 Sous réserve de la clause 24.10, l'employé/e qui est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail pendant un jour de repos, touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable;
- ou
- b) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux de rémunération horaire, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne s'applique que la première fois qu'un employé/e se présente au travail au cours d'une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.

---

24.07 Si l'employé/e, après avoir reçu un avis avant la fin de sa journée de travail ou plus tôt au cours de la journée, se présente pour effectuer des heures supplémentaires à une heure précise pendant un jour ouvrable normal pour une durée qui n'est pas accolée à ses heures de travail prévues à l'horaire, il/elle a droit à la plus élevée des deux rémunérations suivantes: une rémunération pour les heures supplémentaires de travail effectuées au tarif et demi (1½) ou l'équivalent de quatre (4) heures calculées au tarif normal.

24.08 Lorsque l'employé/e est tenu de se présenter au travail et s'y présente dans les conditions énoncées aux clauses 24.05 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<sup>e</sup>) 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 17 h reçoit une prime de deux dollars (2,00 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées après 17 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 ou travaille l'employé/e ou dans toute région où de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
- l) un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national.

26.02 L'employé/e n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés à la clause 26.01 mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent ( $4\frac{1}{4}\%$ ) pour toutes les heures effectuées au taux des heures normales.

26.03 Lorsque l'employé/e est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé à la clause 26.01, il/elle est rémunéré au tarif et demi ( $1\frac{1}{2}$ ) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie ( $7\frac{1}{2}$ ) 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 (7½).

- b) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspondant au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé/e pour la journée en question.

29.02

- a) Sauf indication contraire, les employé/es ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leur horaire hebdomadaire de travail par rapport à trente-sept heures et demie (37½).
- b) Nonobstant les dispositions de la clause 29.02 a), il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 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.

