

## **REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES OES - TERRAIN – 21 NOVEMBRE 2017**

Sous toutes réserves

### **Article 2 Interprétation et définitions**

« **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, telle 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.

Advenant que l'examen des heures confirme de telles incohérences, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour corriger ces incohérences en conséquence, de manière prospective, à partir de la prochaine période de paie. (Décision arbitrale et un accord mutuel entre les parties le 28 mai, 2015). (Note explicative : Un accord mutuel entre les parties le 28 mai 2015 et inclus dans la décision arbitrale (référence : 2015 CRTEFP 72).)

**Les congés payés comptent comme des heures de travail dans le calcul de la semaine désignée de travail.**

« **Ancienneté** » désigne toute période de service continu ou discontinu dans la fonction publique, sauf si 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.

« **Employé/e nommé/e pour une période déterminée** » désigne une personne embauchée pour répondre à des besoins opérationnels à court terme et dont la date de fin d'emploi est prédéterminée;

### **Article 20 Sécurité d'emploi**

**NOUVEAU**

**20.01 L'Employeur fait tous les efforts raisonnables pour ne pas mettre d'employé/e à pied pendant la durée de la présente convention collective.**

*Renommer les paragraphes suivants :*

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.XX L'Employeur fait tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition. Autrement, les mises à pied sont faites selon l'ordre inverse d'ancienneté.**

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)~~ **cent vingt (120)** jours au préalable.

20.03 L'Employeur a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés/es nommés/es pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, principalement en veillant à ce que, dans la mesure du possible, ces personnes se voient offrir d'autres possibilités d'emploi. On ne doit toutefois pas considérer que la présente clause assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

20.04 Étant donné que les employés/es nommés/es pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'Employeur de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière en tant qu'employés/es des OES, dans la mesure du possible.

20.05 Une personne mise en disponibilité conformément à la clause 20.024 a droit d'être nommée en priorité, sans concours, à un poste aux OES pour lequel l'Employeur la juge qualifiée, jugement qui ne peut être exercé de manière déraisonnable. Cette priorité est accordée **par ordre d'ancienneté** pendant un an à compter de la date de mise en disponibilité.

20.06 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.

20.07 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. **Ces employés/es sont admissibles à une priorité de nomination à un poste du niveau précédent. Ces nominations prioritaires sont faites par ordre d'ancienneté.**

20.08 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 20.053 conserve son droit d'être nommé en priorité pour le reste de la période d'un (1) an prévue au paragraphe 20.053.

20.09 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 **par ordre d'ancienneté** même pour ces emplois de courte durée.

### **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 i~~ 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 (487 ½) au tarif normal.

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

- 1er janvier - 31 mars
- 1er avril - 30 juin
- 1er juillet - 30 septembre
- 1er 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 (7<sup>e</sup>) 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 (487 ½) 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 celles 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.~~

~~e) — 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 œuvre 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'efforcera d'offrir le travail additionnel disponible à un lieu de travail aux employés/es qualifiés/es qui sont facilement disponibles à ce lieu de travail, indépendamment de la nature de l'enquête, avant d'embaucher du personnel additionnel. Sous réserve de ce qui précède, l'Employeur peut embaucher du personnel additionnel et il ne lui est pas interdit d'embaucher du personnel additionnel avant d'offrir aux employés/es du travail à temps plein.~~

## **NOUVEAU**

### **23.17 Attribution des heures de travail – Intervieweurs sur le terrain**

- a) Les heures sont attribuées par ordre d'ancienneté en fonction des critères suivants :
  - i) les employé/es nommé/es pour une période indéterminée dont le lieu de résidence se trouve dans la zone d'enquête;
  - ii) les employé/es nommé/es pour une période indéterminée dont le lieu de résidence se trouve dans un rayon de quarante (40) kilomètres de la zone d'enquête;
  - iii) les employé/es nommé/es pour une période déterminée dont le lieu de résidence se trouve dans la zone d'enquête;
  - iv) les employé/es nommé/es pour une période déterminée dont le lieu de résidence se trouve dans un rayon de quarante (40) kilomètres de la zone d'enquête.
- b) Pour pouvoir mener une enquête, les employé/es doivent répondre aux exigences linguistiques énoncées par l'employeur.

## **NOUVEAU**

### **23.18 Attribution des heures de travail – Intervieweurs principaux**

- a) L'employeur attribue les heures de travail en premier aux intervieweuses principales et aux intervieweurs principaux de la région selon la disponibilité des employé/es et de façon à ce que les heures de travail soient optimisées.

**Nouveau**  
**Nomination pour une période indéterminée et sécurité du revenu**

XX.01 L'Employeur convient qu'il doit limiter l'emploi pour une période déterminée et maximiser l'emploi pour une période indéterminée.

XX.02 Lorsqu'un poste permanent d'intervieweur sur le terrain devient vacant, il est offert par ordre d'ancienneté aux employé/es nommé/es pour une période déterminée qui occupent un emploi dont le titre est le même que le poste vacant et qui habitent dans un rayon de quarante (40) kilomètres de la zone d'enquête où les heures de travail doivent être accomplies.

Lorsqu'un poste permanent d'intervieweur principal devient vacant, il est offert par ordre d'ancienneté aux employé/es nommé/es pour une période déterminée de cette région qui ont le même titre de poste.

XX.03 L'employeur doit maximiser les heures de travail des employés actuels, conformément à la clause 23.20, avant d'embaucher de nouvelles personnes.

XX.04 Les employés/es nommés pour une période déterminée qui justifient de trois (3) ans d'emploi continu acquièrent le statut d'employés permanents. À la fin de la période de probation, le temps travaillé par ces employés/es entre dans le calcul de la période de travail cumulative.

XX.05 L'Employeur s'engage à ne pas imposer d'interruption arbitraire de service aux employés/es à durée déterminée.