

ARTICLE 58
PAY ADMINISTRATION

58.02 An employee is entitled to be paid **bi-weekly period or bi-monthly, where applicable**, for services rendered at:

(a) the pay specified in Appendix "A", for the classification of the position to which the employee is appointed, if the classification coincides with that prescribed in the employee's letter of offer;

or

(b) the pay specified in Appendix "A", for the classification prescribed in the employee's letter of offer, if that classification and the classification of the position to which the employee is appointed do not coincide.

Should the employer fail to pay the employee as prescribed in (a) or (b) above on the specified pay date, the employer shall, in addition to the pay, award the employee the Bank of Canada daily compounded interest rate until the entirety of the employee pay issues have been resolved.

The Employer shall also reimburse the employee for all interest charges or any other financial penalties or losses or administrative fees accrued as a result of improper pay calculations or deductions, or any contravention of a pay obligation defined in this collective agreement.

58.07 Acting Pay

(a) When an employee is required by the Agency to substantially perform the duties of a higher classification level in an acting capacity and performs those duties: **of a higher classification level in an acting capacity and performs those duties for at least one (1) day or shift, the employee shall be paid acting pay calculated from the date on which he or she commenced to act as if he or she had been appointed to that higher classification level for the period in which he or she acts.**

~~_____ (i) if she/he falls under letter code "X" (as defined in the Hours of Work Code), for a period of at least three (3) consecutive working days/shifts;~~

~~_____ (ii) if she/he falls under the letter code "Y" (as defined in the Hours of Work Code), for a period of at least one (1) full working day/shift;—~~

~~the employee shall be paid acting pay calculated from the date on which she/he commenced to act as if she/he had been appointed to that higher classification for the period in which she/he acts.~~

(b) When a day designated as a paid holiday occurs during the qualifying period, the holiday shall be considered as a day worked for purposes of the qualifying period.

(c) An employee who is required to act at a higher level shall receive an increment at the higher level after having reached fifty-two (52) weeks of cumulative service at the same level.

(d) For the purpose of defining when employee will be entitled to go to the next salary increment of the acting position, “cumulative” means all periods of acting at the same level.

**NEW
58.10**

Any allowances an employee is in receipt of when the employee commences to act in a higher classification shall be maintained without interruption during the period the employee is acting.

NEW – Deduction Rules for Overpayments

58. XX Where an employee, through no fault of his or her own, has been overpaid in excess of fifty dollars (\$50), the Employer is prohibited from making any unilateral or unauthorized deductions from an employee’s pay and:

- a) no repayment shall begin until all the employee pay issues have been resolved;**
- b) repayment shall be calculated using the net amount of overpayment;**
- c) the repayment schedule shall not exceed ten percent (10%) of the employee’s net pay each pay period until the entire amount is recovered. An employee may opt into a repayment schedule above ten percent (10%);**
- d) in determining the repayment schedule, the employer shall take into consideration any admission of hardship created by the repayment schedule on the employee.**

NEW – Emergency Salary or Benefit Advances

58.XX On request, an employee shall be entitled to receive emergency salary, benefit advance and/or priority payment from the Employer when, due to no fault of the employee, the employee has been under paid as a result of improper pay calculations or deductions, or as a result of any contravention of any pay obligation defined in this agreement by the Employer. The emergency advance and/or priority payment shall be equivalent to the amount owed to the employee

at the time of request and shall be distributed to the employee within two (2) days of the request. The receipt of an advance shall not place the employee in an overpayment situation. The employee shall be entitled to receive emergency advances as required until the entirety of the pay issue has been resolved.

No repayment shall begin until the all the employee pay issues have been resolved and:

- a) repayment schedule shall not exceed ten percent (10%) of the employee's net pay each pay period until the entire amount is recovered. An employee may opt into a repayment schedule above ten percent (10%);**
- b) in determining the repayment schedule, the employer shall take into consideration any admission of hardship created by the repayment schedule on the employee.**

NEW – Accountant and Financial Management Counselling

58.XX The Employer shall reimburse an employee all fees associated with the use of accounting and/or financial management services by an employee if the use of these services is required as a result of improper pay calculations and disbursements made by the Employer.

ARTICLE 58 ADMINISTRATION DE LA PAYE

58.02 L'employé-e a droit, **d'être payé aux deux semaines ou deux fois par mois, selon le cas**, pour la prestation de ses services :

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste dans lequel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique sa lettre d'offre;
- ou
- b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique sa lettre d'offre, si cette classification et celle du poste dans lequel il ou elle est nommé ne concordent pas.

Si l'employeur néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) ci-dessus le jour prévu de la paye, il lui versera, outre son salaire, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada, jusqu'à ce que tous les problèmes de paye de l'employé-e soient réglés.

L'Employeur rembourse également à l'employé-e tous les frais d'intérêt ou toute autre pénalité ou perte financière ou frais administratifs accumulés à la suite d'erreurs de calcul de la paye ou de retenues à la source, ou du non-respect d'une obligation de rémunération définie dans la présente convention collective.

58.07 Rémunération d'intérim

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Agence d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions **pendant au moins un (1) jour de travail ou poste, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.**
- (i) ~~si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique « X » (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs;~~
- (ii) ~~si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique « Y » (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins un (1) jour de travail ou poste.~~

~~L'employé-e touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.~~

- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.
- c) **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**
- d) **Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

NOUVEAU

58.10

Toute indemnité du CNM ou de l'Agence à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire à un niveau supérieur est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.

NOUVEAU – Modalités de recouvrement des trop-payés

58.XX Si l'employé-e reçoit plus de cinquante dollars (50 \$) de trop et que cette erreur ne lui est pas imputable, l'employeur ne peut déduire cette somme de la paye de l'employé-e de manière unilatérale, sans son autorisation. De plus :

- a) **le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;**
- b) **seul le montant net trop payé est recouvré;**
- c) **le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;**
- d) **au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.**

NOUVEAU – Avances de salaire ou de prestations d'urgence

58.XX L'employé-e qui en fait la demande à l'Employeur peut recevoir une avance de salaire, une avance de prestations d'urgence et/ou un paiement prioritaire lorsqu'il ou elle n'a pas reçu la somme due en raison d'une erreur qui ne lui est pas imputable (p. ex., mauvais calcul de sa paye ou des retenues à la source ou conséquences du non-respect des obligations de l'employeur en matière de paye en vertu de la présente convention collective). L'avance d'urgence et/ou le paiement prioritaire doivent correspondre au montant qu'aurait normalement dû recevoir l'employé-e au moment où il ou elle fait sa demande et être versés dans les deux (2) jours qui suivent sa demande. Le versement de cette avance ne doit pas placer l'employé-e en situation de trop-payé. L'employé-e a droit à des avances d'urgence tant que tous ses problèmes de paye n'ont pas été résolus.

Le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés et :

- a) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 %) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 %), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- b) au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU – Services de comptabilité et de gestion financière

56.XX L'employeur rembourse les frais de comptabilité et/ou de gestion financière à l'employé-e qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de la paye et des retenues à la source par l'employeur.