

Dossier : 2122-905-3

Le 13 août 2020

**DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA – SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT QUI TRAVAILLENT À L'AGENCE DU REVENU DU CANADA**

**OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE**

Le 25 juillet 2020, après deux ans et demi de pourparlers, votre équipe de négociation a réussi à conclure une entente de principe avec l'Agence du revenu du Canada. Elle recommande à l'unanimité d'accepter cette entente.

Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail. Ces améliorations sont le fruit du dévouement de votre équipe et des membres qui ont travaillé très fort pendant toute la ronde de négociations.

La nouvelle convention collective couvre la période du 1<sup>er</sup> novembre 2016 au 31 octobre 2021.

### **POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE**

#### **Augmentations économiques**

L'entente prévoit une bonification substantielle des taux de rémunération des membres. L'équipe de négociation de l'AFPC-SEI a réussi à obtenir des augmentations et rajustements salariaux équitables de 2,07 % par année en moyenne.

#### **Total des augmentations économiques avec effet rétroactif :**

<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
1,75 %	2,25 %	2,80 %	2,20 %	1,35 %

#### **Répartition des augmentations économiques**

Les membres de l'AFPC-SEI recevront les augmentations salariales suivantes :

<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>
1,25 %	1,25 %	2,80 %	2,20 %	1,35 %

Nous avons également obtenu les rajustements salariaux suivants :

<b>2016</b>	<b>2017</b>
0,50 %	1,00 %

#### **Montants forfaitaires**

- Un paiement unique de 400 \$ à chaque membre de l'unité de négociation à la date de signature de la convention collective.
- Un paiement unique de 500 \$ pour compenser le long délai de mise en œuvre de la convention collective et 50 \$ pour chaque retard additionnel de 90 jours.

**RÉSUMÉ PAR ARTICLE DE L'ENTENTE DE PRINCIPE CONCLUE LE 25 JUILLET**  
**ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

Ajout de demi-frère, demi-sœur, bru et gendre à la définition de la famille.

**ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION**

Libellé sur l'emploi d'un langage neutre dans la convention collective.

**ARTICLE 10 – INFORMATION**

Élargissement du type d'information sur l'unité de négociation que l'employeur doit fournir au syndicat chaque trimestre.

**ARTICLE 12 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR**

Nouveau libellé qui précise que l'employeur ne peut pas refuser sans motif valable que le personnel de l'AFPC ait accès à ses locaux.

**ARTICLE 14 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

Nouveau congé pour une personne salariée élue à un poste syndical à temps plein.

La participation des membres aux négociations collectives et aux activités de certaines commissions des relations de travail n'est plus assujettie aux nécessités du service.

**ARTICLE 28 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

Nouvelle disposition qui précise que l'employeur continuera à répartir les heures supplémentaires équitablement et qu'il s'efforcera de les offrir aux membres de la même classification.

L'indemnité de repas passe de 10,50 \$ à 12 \$.

**ARTICLE 32 – TEMPS DE DÉPLACEMENT**

Le temps de déplacement admissible aux heures supplémentaires passe de 12 à 15 heures.

**ARTICLE 33 – CONGÉS – GÉNÉRALITÉS**

Ajout de « ne devrait être accordé » et « exercice financier ».

**ARTICLE 34 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Ajout de « acquiert la rémunération ».

Modalités plus souples pour les demandes de congés annuels : l'employeur devra répondre dans un délai de 15 jours.

Définition élargie de ce qui constitue une situation permettant de reporter ou de rétablir un congé annuel.

Modification selon laquelle toute période de service au sein de la fonction publique entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel, même si le membre reçoit ou a reçu une indemnité de départ.

## **ARTICLE 35 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ**

Le mot « touche » remplacé par « acquiert ».

## **ARTICLE 38 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ**

### **Formule de remboursement**

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les indemnités. Cela donne plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

### **Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi***

L'employée qui a reçu la totalité des 15 semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi est admissible à recevoir une semaine additionnelle à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

## **ARTICLE 39 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ**

La période de réaffectation passe de 24 à 78 semaines après la naissance de l'enfant.

## **ARTICLE 40 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

### **Congé prolongé**

Pour les parents assurés en vertu de l'AE et du RQAP : prolongation du congé parental non payé jusqu'à 86 semaines, sans incidence sur la limite de cinq ans prévue à l'article 41.

### **Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi***

La personne salariée qui a reçu la totalité des prestations de congé parental au titre de l'assurance-emploi est admissible à recevoir une semaine additionnelle à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

Si les deux parents sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagé les 40 semaines de congé parental, l'un des deux peut avoir droit à la semaine de congé additionnelle.

### **Semaines additionnelles en vertu du RQAP**

Si les deux parents adoptifs sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagés les 37 semaines de congé d'adoption, l'un d'eux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles. Parallèlement, si les deux parents biologiques sont fonctionnaires et qu'ils ont pris les 32 semaines de congé

parental et les cinq semaines de congé de paternité, l'un des deux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles.

### **Modification du nombre de semaines indemnisées**

Le nombre de semaines passe à 57 par couple, avec 93 % du salaire. Cela permettra d'inclure les cinq semaines de congé de paternité prévues par le RQAP lorsque les deux parents sont fonctionnaires, ainsi que les cinq ou huit nouvelles semaines de congé parental prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque les deux parents sont fonctionnaires.

### **Prestations parentales lors d'un congé prolongé en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi***

Les parents admissibles à l'AE pendant la nouvelle période de congé prolongé auront droit à une prestation supplémentaire représentant 55,8 % de leur taux de rémunération hebdomadaire.

### **Formule de remboursement**

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les indemnités. Cela donne plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

## **ARTICLE 41 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE**

Élargissement de la disposition pour inclure les soins à une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

## **ARTICLE 42 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Élargissement de la disposition pour inclure les soins à une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

Abolition du plafond de 7,5 heures pour les congés d'obligations familiales demandés en raison d'obligations scolaires.

## **ARTICLE 43 – CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES**

Possibilité de prendre un congé non payé pour obligations personnelles deux fois plutôt qu'une pendant la durée totale de l'emploi dans la fonction publique.

## **ARTICLE 46 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

Le congé de deuil était auparavant de sept jours civils consécutifs. Dorénavant, la personne salariée peut scinder le congé en deux, de sorte qu'elle peut prendre quelques jours au moment du décès et d'autres jours ultérieurement (au plus tard dans les 12 mois qui suivent) pour assister aux funérailles ou à une cérémonie.

Élargissement de la disposition pour inclure un congé de deuil unique lors du décès d'une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

## **ARTICLE 48 – CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL**

Amélioration du congé payé pour les personnes salariées qui participent à une procédure de sélection du personnel.

## **ARTICLE 53 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS**

### **53.04 Congé de soignant**

Les nouvelles dispositions englobent les trois types de congés de l'AE :

- Prestations de compassion
- Prestations pour proches aidants d'enfants
- Prestations pour proches aidants d'adultes

La durée du congé est la même que celle prévue par l'AE et comprend le délai de carence pertinent. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de l'indemnité de départ, des congés annuels et du passage à l'échelon de rémunération suivant.

## **ARTICLE 64 – DURÉE DE LA CONVENTION**

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 31 octobre 2021.

## **NOUVEL ARTICLE – PERSONNEL DES CENTRES D'APPELS**

Pour la première fois, la convention collective établit des normes de travail minimales pour les membres des centres d'appels. Dorénavant, ils obtiendront une pause de cinq minutes consécutives par heure passée au téléphone. De plus, l'employeur a convenu que la surveillance des appels doit servir à offrir des conseils et une rétroaction.

## **NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE**

Les personnes salariées qui vivent en situation de violence familiale ont droit à 75 heures de congé annuel.

## **APPENDICE C – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

Nous avons négocié les plus importantes améliorations à l'Appendice sur le réaménagement des effectifs depuis l'ajout de ce texte à nos conventions collectives :

- En cas de réaménagement des effectifs, les fonctionnaires peuvent maintenant choisir de quitter d'eux-mêmes la fonction publique, ce qui permet de réduire les licenciements involontaires.
- Le processus d'échange de postes a été amélioré.
- Le syndicat jouera un plus grand rôle, ce qui garantira le droit des membres d'être représentés durant un réaménagement des effectifs.

- Les dispositions pécuniaires, y compris l'indemnité d'études, l'indemnité pour les services d'orientation et les mesures de soutien à la transition, ont été bonifiées.

## **APPENDICE E – MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

L'appendice précise les modalités de mise en œuvre de la convention collective. Elles comprennent le versement aux membres d'une somme de 500 \$ dans les 180 jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye en suspens, et d'une somme de 50 \$ par période subséquente de 90 jours où la convention collective n'est pas mise en œuvre.

## **NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA SURVEILLANCE DES APPELS DANS LES CENTRES D'APPELS DE L'ARC**

Un nouveau comité syndical-patronal sera mis sur pied pour veiller à la mise en place de lignes directrices transparentes, justes et équitables concernant la surveillance des appels dans les centres d'appels de l'ARC.

## **NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE SUR L'ÉTABLISSEMENT DES HEURES DE TRAVAIL DANS LES CENTRES D'APPELS DE L'ARC**

L'ARC doit maintenant solliciter des volontaires pour les quarts de soir durant la période des impôts et répartir les heures équitablement parmi les volontaires.

## **EN MARGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'ACCÈS DU SYNDICAT AUX LIEUX DE TRAVAIL DE L'ARC**

L'ARC s'est engagée par écrit à poursuivre les discussions avec le syndicat sur la question de l'accès aux lieux de travail.

## **EN MARGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Les parties conviennent de se réunir durant la période visée par la convention collective pour discuter des impacts environnementaux que pourrait avoir l'impression de la convention collective.

## **EN MARGE DE LA CONVENTION COLLECTIVE – PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LES PRIMES DE RECRUTEMENT ET DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

Prolongement des mesures incitatives pour les groupes SP-04, SP-05 et SP-06 travaillant au Centre de services à la clientèle qui sont directement touchés à l'administration de la paye à l'Agence.

**Modifications d'ordre administratif** à de nombreux articles pour corriger les renvois, les titres et les coquilles; suppression des dispositions désuètes, notamment le congé d'union et les appendices D et G; emploi de langage neutre dans l'ensemble de la convention collective; création d'un nouvel appendice pour archiver les dispositions relatives à l'élimination de l'indemnité départ en cas de cessation volontaire.

Les membres de votre équipe de négociation, c'est-à-dire :

Adam Jackson  
Jamie vanSydenborgh  
Brian Oldford  
Gary Esslinger  
Greg Krokosh  
Eddy Aristil  
Michelle Neill  
Cosimo Crupi  
Morgan Gay (négociateur de l'AFPC)  
Pierre-Samuel Proulx (agent de recherche principal de l'AFPC)

recommandent à l'unanimité d'accepter l'entente de principe.

En toute solidarité,

Le président national, AFPC



Chris Aylward

- c. c. Conseil national d'administration
  - Équipes régionales et nationale de communication et d'action politique
  - Section des négociations
  - Amarkai Laryea, directeur par intérim, Direction de la représentation et des services juridiques
  - Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
  - Fraser McDonald, superviseur, Administration de l'effectif
  - Chantal Fréchette, adjointe administrative, Administration de l'effectif
  - Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue d'une grève
  - Kelly Greig, conseillère, Gestion de l'information des membres
  - Trousse de ratification (Section des négociations)

## **LE GROUPE D'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS**

Dans le cadre des négociations collectives visant à renouveler la convention collective qui a expiré le 31 octobre 2016, l'Agence du revenu du Canada et le Groupe d'exécution des programmes et des services administratifs conviennent de ce qui suit :

1. Tous les points convenus et signés antérieurement sont inclus dans cette entente de règlement.
2. Toutes les propositions de l'une ou l'autre partie ne faisant pas partie de cet entente de règlement sont retirées sans préjudice.
3. Tout article existant non spécifiquement modifié ou supprimé par la présente convention de transaction est renouvelé.
  - Les appendices D et G ne seront pas renouvelés et sont donc supprimés.
4. Toute modification du libellé et de la numérotation des dispositions de l'entente pour des raisons rédactionnelles ou de concordance sera effectuée par consentement mutuel des parties.
5. L'AFPC-SEI convient de recommander à l'unanimité la ratification de cette entente de principe.
6. La mise en œuvre des dispositions de l'article 38 – Congé maternité non payé entrera en vigueur à la date de la signature de la convention collective.
7. La mise en œuvre des dispositions de l'article 40 – Congé parental non payé entrera en vigueur à la date de la signature de la convention collective.
8. Les parties conviennent des modifications suivantes :

## APPENDICE A

**Les montants relatifs à la période antérieure à la date de mise en œuvre seront versés à titre de paiement rétroactif, conformément à l'annexe "E" - Protocole d'accord concernant la mise en œuvre de la convention collective**

### **Augmentation économique**

À compter du 1er novembre 2016 – **1,25%** à tous les niveaux et échelons

À compter du 1er novembre 2017 – **1,25%** à tous les niveaux et échelons

À compter du 1er novembre 2018 – **2,8%** à tous les niveaux et échelons

À compter du 1er novembre 2019 – **2,2%** à tous les niveaux et échelons

À compter du 1er novembre 2020 – **1,35%** à tous les niveaux et échelons

### **Adaptation des salaires**

À compter du 1er novembre 2016, un ajustement salarial de **0,50%** applicable à tous les groupes et niveaux

À compter du 1er novembre 2017, un ajustement salarial de **1,00%** applicable à tous les groupes et niveaux

## APPENDICE "A"

### Notes sur la rémunération pour tous les groupes

3.

- a. ~~À compter de la date de signature de la présente convention collective, u~~**Un employé-e employé** nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'Agence du revenu du Canada (ARC).
- b. ~~À compter de la date de signature de la présente convention collective, afin de déterminer le moment où~~**IL'employé-e employé** nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes à un poste intérimaire à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

### Dispositions transitoires

~~Pour un employé-e qui, au moment de la date de signature de la présente convention collective, est nommé pour une période indéterminée afin de remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés et pour qui cette période d'intérimaire rencontre le seuil précédent d'au moins six (6) semaines, la période complète d'affectation intérimaire continuera à compter comme service « cumulatif ».~~

~~Pour un employé-e qui, au moment de la signature de la présente convention collective, est nommé pour une période indéterminée afin de remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés, et qui, à compter de cette date, ne rencontre pas le seuil précédent d'au moins six (6) semaines en affectation intérimaire, seule la période à compter de la date de signature comptera en tant que service « cumulatif ».~~

### Rajustement de la rémunération

Sous réserve de l'article 64, les employées et employés toucheront une augmentation économique de 1,75 % le 1er novembre 2012, 2,0 % le 1er novembre 2013, 1,0 % le 1er novembre 2014 et 1,0 % le 1er novembre 2015. **1,25 % le 1er novembre 2016, 1,25 % le 1er novembre 2017, 2,8 % le 1er novembre 2018, 2,2 % le 1er novembre 2019, 1,35% le 1er novembre 2020.**

## ARTICLE 2

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« famille » (family) À moins d'indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, **le demi-frère, la demi-sœur**, l'époux-se (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 et enfant placé en famille d'accueil), 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, **la bru, le gendre**, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

## ARTICLE 3

### CHAMP D'APPLICATION

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s employés et à l'Employeur.

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

**3.03 ~~À l'exception de l'article 36 – Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes, de l'article 38 – Congé de maternité non payé, de l'article 39 – Réaffectation ou congé liés à la maternité et du sous-alinéa 40.02(c) (iii) – Congé parental non payé, dans ce document,~~ Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin visent s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.**

## ARTICLE 12

### UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.03 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. **Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.**

## **ARTICLE 14**

### **CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE**

**14.14 L'Employeur accordera un congé non payé à un employé qui est élu à titre de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'Employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste.**

## ARTICLE 28

### HEURES SUPPLEMENTAIRES

#### 28.04 Attribution du travail supplémentaire

- a- Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible :
- a. de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles,
- et
- b. **d'attribuer les heures supplémentaires aux employés du même groupe et du même niveau que le poste à combler;**
- c. **L'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé visé** ~~Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel~~ **avec l'employé.**

#### 28.08 Repas

- a. L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de ~~dix douze~~ **douze** dollars ~~cinquante~~ **(12,00 \$)** pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b. L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de ~~dix douze~~ **douze** dollars ~~cinquante~~ **(12,00 \$)** pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c. Une période 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. Pour plus de clarté, cette pause-repas est comprise dans les heures mentionnées aux alinéas a) et b) ci-dessus.
- d. Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

## ARTICLE 32

### TEMPS DE DEPLACEMENT

32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

a. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;

b. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :

i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et

ii. le tarif des heures supplémentaires applicable 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 ~~deux~~ **quinze** (~~12~~**15**) heures de rémunération au tarif normal;

c. un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de ~~deux~~ **quinze** (~~12~~**15**) heures de rémunération au tarif normal.

## ARTICLE 33

### CONGES - GENERALITES

33.08 L'employé-e n'acquiert **ou ne devrait être accordé** aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois **ni au cours d'un exercice financier** à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

## ARTICLE 34

### CONGE ANNUEL PAYE

#### 34.02

a. L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle **acquiert la rémunération** ~~est rémunéré-e~~ soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, **au taux indiqué à l'alinéa 34.02(c).** ~~selon les modalités suivantes :~~

**b. Aux fins de la présente clause, un jour passé en congé annuel payé est considéré comme un jour ou la rémunération est "acquise".**

c.

i. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

ii. dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7e) anniversaire de service;

iii. douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8e) anniversaire de service;

iv. treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16e) anniversaire de service;

v. quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17e) anniversaire de service;

vi. quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18e) anniversaire de service;

vii. dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27e) anniversaire de service;

viii. dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28e) anniversaire de service;

34.03 Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel ~~sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 61.04 et 61.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.~~

## ARTICLE 35

### CONGÉ DE MALADIE PAYÉS

#### 35.01

a. L'employé-e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ~~ou elle touche~~ **acquiert** la rémunération d'au moins dix (10) jours.

b. L'employé-e qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ~~ou elle~~ travaille des postes et ~~touche~~ **acquiert** la rémunération d'au moins dix (10) jours. De tels crédits ne peuvent être reportés au nouvel exercice financier et sont accessibles seulement si l'employé-e a déjà utilisé cent douze virgule cinq (12,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

**c. Aux fins de la présente clause, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour ou la rémunération est "acquise".**

## ARTICLE 38

### CONGE DE MATERNITE NON PAYÉ

#### 38.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du ~~Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC)~~ **régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC)** décrit aux alinéas c) à ij), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
  - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité en vertu de ~~l'article 22 de~~ la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
  - iii. signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
    - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
    - C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), **à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :**

**(l'indemnité reçue) x (la période non travaillée après le retour au travail) [la période totale à travailler précitée à la partie B]**

**toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).**

~~D. Le remboursement prévu à la division (C) ne s'appliquera pas dans les situations suivantes :~~

- ~~i. le décès,~~
- ~~ii. la mise en disponibilité~~
- ~~iii. si la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par la suite de la cessation d'une fonction,~~
- ~~iv. la fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est réengagé par l'Agence, un organisme visé par l'annexe I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, à l'intérieur de quatre-vingt dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B),~~
- ~~v. parce qu'elle ou il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique; ou~~
- ~~vi. l'employé-e est nommé-e à un poste au sein d'un organisme visé par l'annexe I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, et qui satisfait aux obligations précisées à la division (B).~~

b. Pour les besoins des divisions a) (iii) (B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a) (iii) (B), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a) (iii) (C).

c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence ~~de deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi **(AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)**, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, **et**
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi, ou ~~au Régime québécois d'assurance parentale~~ **du RQAP**, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi **AE** ou ~~du Régime québécois d'assurance parentale~~ **RQAP** auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi **AE** ou du Régime québécois d'assurance parentale **RQAP** auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.; **et**

- iii. **l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'AE qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.**
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ~~AE~~ ou du Régime québécois d'assurance parentale **RQAP**.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou au Régime québécois d'assurance parentale.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
  - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
  - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

### **38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

- a. L'employée qui :
  - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a) (iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

## ARTICLE 39

### REAFFECTATION OU CONGE LIES A LA MATERNITE

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~vingt-quatrième~~ **soixante-dixième** (2478e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

39.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~vingt-quatre~~ **soixante-dixième** (2478) semaines après la naissance.

## ARTICLE 40

### CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

#### 40.01 Congé parental non payé

- a. L'~~employé-e~~ **employé** qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**), ou
  - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)**,  
~~qui suivent~~ **commençant** le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'~~employé-e~~ **employé** qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit** :
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**), ou
  - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée)**,  
~~qui suivent~~ **commençant** le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'~~employé-e~~ **employé et à la discrétion de l'Employeur**, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'~~employé-e~~ **employé** n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
  - ii. si l'~~employé-e~~ **employé** a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'~~employé-e~~ **employé** n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e. L'~~employé-e~~ **employé** qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'~~employé-e~~ **employé** prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).

- f. L'Employeur peut :
- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'~~employé-e~~ **employé**;
  - ii. accorder à l'~~employé-e~~ **employé** un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - iii. demander à l'~~employé-e~~ **employé** de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

#### 40.02 Indemnité parentale

**En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi (AE), une indemnité parentale est payable selon deux options:**

**Option 1: prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k), ou**

**Option 2: prestations parentales prolongées, 40.02 alinéas (l) à (t).**

**Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.**

**En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'allocation parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.**

#### Administration d'allocation parentale

- a. L'~~employé-e~~ **employé** qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), **ou (l) à (r)** pourvu qu'il ~~ou elle~~ :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ~~ou elle~~ a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du ~~Régime québécois d'assurance parentale~~ **RQAP** à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
  - iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ~~ou elle~~ s'engage :
    - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
    - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 38.02 a)(iii)(B), si applicable; **Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale**

**prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02(a) (iii)(B), le cas échéant;**

- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si'il ~~ou~~ elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si'il ~~ou~~ elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B) **ne prene fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :**

**(l'indemnité reçue) x (la période non travaillée après son retour au travail) [la période totale à travailler précidée à la partie B]**

**toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).**

- ~~D. Le remboursement prévu à la division (C) ne s'appliquera pas dans les situations suivantes:-~~

- ~~i. le décès,~~
- ~~ii. la mise en disponibilité,~~
- ~~iii. si la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par la suite de la cessation d'une fonction,~~
- ~~iv. la fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est réengagé par l'Agence, un organisme visé par l'annexe I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, à l'intérieur de quatre-vingt dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B),~~
- ~~v. parce qu'elle ou il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique; ou~~
- ~~vi. l'employé-e est nommé-e à un poste au sein d'un organisme visé par l'annexe I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, ou l'Agence Parcs Canada, et qui satisfait aux obligations précisées à la division (B).~~

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'**employé-e employé** ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la

période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

### Option 1 - Prestations parentales standard :

c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- i.  ~~dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période~~  **dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'AE, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
- ii.  ~~pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e~~  **employé** touche des prestations parentales,  **de paternité ou d'adoption** conformément à l'article 23 de la Loi sur de l'assurance-emploi **AE**, ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale **RQAP**, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales,  **de paternité ou d'adoption** de l'assurance-emploi ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)**, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations **parentales, de paternité ou d'adoption** d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employé-e **employé** aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. l'employée qui a reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé sous le Régime québécois d'assurance parentale et qui demeure en congé parental non payé**, est admissible de recevoir une indemnité parentale supplémentaire **pour une période pouvant aller jusqu'à**  ~~pour deux (2) semaines~~ **Cette indemnité sera de** quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée **pendant ladite période.**
- iv.  **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du RQAP pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de**

rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;

- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant;
  - vi. lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'AE pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 38.02 (c)(iii) et 40.02 (c)(v) pour le même enfant.
- d. À la demande de l'employé-e **employé**, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e **employé**. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e **employé** fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e **employé** a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e **employé** n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale de la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employé-e **employé** à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas de l'employé-e **employé** qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e **employé** par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** auquel l'employé-e **employé** a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.

- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'~~employé-e~~ **employé** qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** qu'il ~~ou~~ ~~elle~~ touchait ce jour-là.
- i. Si l'~~employé-e~~ **employé** devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ~~ou~~ ~~elle~~ touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'~~employé-e~~ **employé**.
- k. Le maximum ~~payable pour une combinaison d'~~~~des~~ indemnité **combinées, partagées**, de maternité et parentale ~~partagée~~ **standard** ne dépassera pas cinquante-~~deux~~~~sept~~ (52) semaines pour chacune des périodes combinées **congé non payé** de maternité et parentale.

## Option 2 – Prestations parentales prolongée :

### I) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :

- i. dans le cas d'un-e employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'AE et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'AE, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales ou d'adoption de l'AE, il ~~ou~~ ~~elle~~ est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'AE qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'AE et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 38.02 (c) (iii) pour le même enfant;
- iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'AE avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas

échéant) pour chaque semaine, pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 38.02 (c) (iii) pour le même enfant.

m) À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

n) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :

- i. dans le cas d'un employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
- ii. dans le cas d'un employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.

q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.

r) Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.

s) Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.

t) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

## ARTICLE 41

### CONGE NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'~~employé-e~~ **employé** d'obtenir un congé non payé pour les soins d'un membre de la famille.

**41.02 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

41.023 Un congé non payé doit être accordé à un ~~employé-e~~ **employé** pour veiller personnellement aux soins d'un membre de sa famille pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- (a) l'~~employé-e~~ **employé** en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles, auquel cas il devra en informer l'Employeur par écrit dès que possible;
- (b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- (c) la durée totale des congés accordés à l'~~employé-e~~ **employé** en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- (d) (d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

41.034 Selon les besoins opérationnels, un employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

41.045 Toutes les périodes de congé prises en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants selon les dispositions des conventions collectives précédentes de l'Exécution des programmes et des services administratifs ou d'autres conventions ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période maximale accordée pour les soins d'un membre de la famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé dans la fonction publique.

## ARTICLE 42

### CONGE PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

42.01

(a) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures au cours d'un exercice financier.

**(b) Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus d'une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

42.02 Sous réserve du paragraphe 42.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (c) pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé;
- (d) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (e) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- (f) de fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence;
- (g) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services habituels de garde ne sont pas disponibles. Ceci s'applique également aux fermetures inattendues d'école pour les enfants âgés de quatorze (14) ans et moins, ou aux enfants de plus de quatorze (14) ans ayant des besoins spéciaux;
- (h) **assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;**
- (i) sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour:-

~~A. assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;~~

~~B. se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un para juriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.~~

## ARTICLE 43

### CONGE NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

43.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

(a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

(b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;

(c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles ~~une~~ **deux (12)** seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. **La deuxième période de congé en vertu de chaque sous-alinéa peut être accordée pourvu que l'employé soit demeuré dans la fonction publique durant une période de dix (10) ans après la fin de la première période de congé, et ce, aux termes du sous-alinéa approprié.** Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

## ARTICLE 46

### CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**46.01** Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

**une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé.**

**L'employé à droit au congé de deuil payé sous 46.02 une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

~~46.042~~ Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil **payé**. ~~d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de~~ **Ce congé de deuil**, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

**46.03** À la demande de l'employé, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes d'un maximum de cinq (5) jours ouvrables.

**46.04** Si l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes :

**a) La première période doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et**

**b) La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à la cérémonie de commémoration.**

**c) L'employé peut se voir accorder un congé payé d'au plus trois (3) jours, au total, à des fins de déplacement pour ces deux (2) périodes.**

~~46.025~~ L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès ~~d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.~~

~~46.036~~ Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.01 et ~~46.025~~, ~~celui-ci ou celle-ci~~ **l'employé** bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

~~46.047~~ Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Commissaire ou le gestionnaire délégué peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes ~~46.042~~ et ~~46.025~~.

## ARTICLE 53

### CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

#### 53.04 ~~Congé de Soignant~~ **Congé pour proches aidants**

~~a) Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir accès à des congés pour pouvoir prendre soin ou soutenir un membre de la famille gravement malade et qui le risque de mourir.~~

~~b) Aux fins du présent article, la famille se définit comme toute personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1 (1) de la Loi sur l'assurance-emploi.~~

~~c) En vertu du paragraphe b), un employé-e se verra accorder un congé sans solde qui lui permettra de prendre soin de sa famille, conformément aux conditions suivantes :~~

~~(i) un employé-e donnera avis à l'employeur par écrit, le plus longtemps possible avant la date d'entrée en vigueur d'un tel congé;~~

~~(ii) Un employé-e fournira une copie d'un certificat médical à titre de preuve selon laquelle le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et que son décès risque de survenir dans un délai de vingt-six (26) semaines. Un certain certificat émis par un autre praticien qualifié, tel qu'une infirmière praticienne, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade se trouve dans une région géographique où l'accès à un traitement par un médecin est limité ou non disponible et où un médecin a autorisé l'autre praticien qualifié à traiter le membre de la famille malade;~~

~~(iii) On considérera qu'un « Certificat médical — Prestations de compassion de l'assurance-emploi » produit aux fins de l'obtention de prestations d'assurance-emploi satisfait aux exigences du paragraphe (ii).~~

~~d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe aux fins de la prestation de soins ou de soutien au membre de la famille gravement malade sera d'une durée minimale de une (1) semaine et d'une période maximale de huit (8) semaines.~~

**(a) Un employé qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes se verra accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.**

**(b) Le congé sans solde décrit à l'alinéa 53.04(a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.**

**(c) Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).**

**(d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé est refusée, l'alinéa 17.22 (a) ci-dessus cesse de s'appliquer à compter du jour où l'employé en est avisé(e).**

**(e) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

## **NOUVEAU**

### **CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE**

(VA REMPLACER L'ARTICLE 44 CONGÉ DE MARIAGE TEL QU'IL SERA SUPPRIMÉ)

**44.01 Aux fins de ce paragraphe, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.**

#### **44.02**

**a) Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence au foyer dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.**

**b) Sur demande, l'employé qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence au foyer de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé, concernant ce genre de violence :**

**(i) d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;**

**(ii) d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;**

**(iii) d'obtenir du soutien professionnel;**

**(iv) de déménager de façon temporaire ou permanente; ou**

**(v) d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.**

**c) Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.**

**d) L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé, que l'employé soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.**

**e) Nonobstant les alinéas 44.02(b) et 44.02(c), l'employé n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé ait commis cet acte.**

## **ARTICLE 64**

### **DUREE DE LA CONVENTION**

64.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 octobre ~~2016~~ **2021**.

## NOUVEAU

### EMPLOYÉS DES CENTRES D'APPELS

XX.01 Les employés qui travaillent dans les centres d'appels ont droit à une période de cinq (5) minutes consécutives libre de tout appel pour chaque heure non interrompue par une pause-santé ou une pause-repas.

XX.02

(a) La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction.

**(b) Lorsque l'employeur fait référence à un enregistrement, sur demande, l'employé aura accès à l'enregistrement auquel l'employeur fait référence.**

XX.03 Les conclusions de la surveillance, recueillies à des fins de perfectionnement professionnel, doivent être pertinentes et transmises rapidement aux employés.

## APPENDICE « C »

### APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'AFPC

#### Généralités

##### Application

Le présent appendice à la convention collective s'applique à tous les membres représentés par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour qui l'Agence du revenu du Canada (ARC) est l'employeur. À moins qu'il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes de prestation des services.

##### Convention collective

À l'exception des dispositions dont le Programme de dotation de l'ARC est chargé, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, dans l'éventualité de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, ~~e'est le présent appendice~~ **sur le réaménagement des effectifs prévaudra**, ~~qui a prépondérance~~.

##### Objectifs

L'ARC a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les ~~employé-e-s~~ **employés** nommés pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces ~~employé-e-s~~ **employés** d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les ~~employé-e-s~~ **employés** nommés pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels le Commissaire sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable à l'ARC leur sera faite. Les ~~employé-e-s~~ **employés** pour lesquels le Commissaire ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (Parties VI et VII).

Dans le cas d'~~employé-e-s~~ **employés** excédentaire pour qui le Commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC, **l'ARCence** s'engage à aider ces ~~employé-e-s~~ **employés** à se trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I, IV et V de la Loi sur la Gestion des finances publiques (LGFP)).

##### Définitions

**Avis de mise en disponibilité** (lay-off notice) – Avis écrit de qui est donné à l'~~employé-e~~ **employé** excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période d'excédentaire.

**Commissaire** (Commissioner) – A le même sens que la définition à l'article 2 de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter conformément aux paragraphes 37(1) et (2) de la Loi de l'ARC.

**Diversification des modes de prestation des services** (alternative delivery initiative) – Transfert de travail, d'une activité ou d'une entreprise à un employeur à l'extérieur de l'ARC.

**Échange de postes** (alternation) – Un échange a lieu lorsqu'un ~~employé-e~~ **employé** optant (non excédentaire) **ou un employé excédentaire qui est excédentaire du fait d'avoir choisi l'option 6.4.1(a)** qui préférerait rester avec l'ARC échange son poste avec un ~~employé-e~~ **employé** non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'étude.

~~Employé-e~~ **Employé excédentaire** (surplus employee) – ~~Employé-e~~ **employé** nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** et que le Commissaire a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

~~Employé-e~~ **Employé optant** (opting employee) – ~~Employé-e~~ **Employé** nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu du Commissaire de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'~~employé-e~~ **employé** a cent-vingt (120) jours pour envisager les options offertes à la partie 6.43 du présent appendice.

~~Employé-e~~ **Employé touché** (affected employee) – ~~Employé-e~~ **Employé** nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

**Garantie d'une offre d'emploi raisonnable** (guarantee of a reasonable job offer) – Garantie d'une offre d'emploi d'une période ~~permanente~~ **indéterminée** à l'ARC faite par le Commissaire à un ~~employé-e~~ **employé** nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un ~~employé-e~~ **employé** touché pour lequel ~~il ou elle~~ **l'employé** sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC. L'~~employé-e~~ **employé** excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**Indemnité d'étude** (education allowance) – Une des options offertes à un ~~employé-e~~ **employé** nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** touché par une situation de réaménagement des effectifs et à qui le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'étude est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement ~~requis~~ **pertinents**, jusqu'à un maximum de dix **dix-sept** mille (1017 000 \$) dollars.

**Mesure de soutien à la transition** (transition support measure) – Une des options offertes à l'~~employé-e~~ **employé** optant auquel le Commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service comme l'indique l'annexe B.

**Mise en disponibilité accélérée** (accelerated lay-off) – Mécanisme intervenant ~~sur fait~~ **survient lorsque** un employé excédentaire, ~~sur fait une~~ demande écrite d'un employé excédentaire, le au Commissaire ~~d'être mis met celui-ci~~ en disponibilité plus tôt qu'à la **une date antérieure à celle qui avait été prévue initialement prévue et avec l'approbation du Commissaire**. Les droits de l'employé-e eu égard à la ~~aux~~ mises en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

**Offre d'emploi raisonnable** (reasonable job offer) – Offre d'emploi pour une période ~~permanente~~ **indéterminée à un autre poste à l'ARC**, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e **employé** excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e **employé**, selon la définition de la politique de l'ARC concernant les voyages. Pour les situations de diversification de mode de prestation de service, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis à la catégorie 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe I, IV et V la LGFP, pourvu que :

- a. la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé-e **employé** en vigueur à la date de l'offre;
- b. ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé-e **employé**, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

**Personne mise en disponibilité** (laid-off person) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'alinéa 51(1)g de la Loi de l'ARC et qui bénéficie d'un statut privilégié pour une nomination à l'ARC conformément aux ~~Procédures sur la dotation~~ (Programme de dotation de l'ARC).

**Réaménagement des effectifs** (work force adjustment) – Situation qui se produit lorsque le Commissaire décide que les services d'un ou de plusieurs ~~employé-e-s~~ **employés** nommés pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'~~employé-e~~ **employé** ne veut pas être réinstallé ou la diversification des modes de prestation des services.

**Recyclage** (retraining) – Formation **en cours d'emploi** sur le tas ou toute autre formation **destinée à permettre** ~~ayant pour objet de donner aux employé-e-s~~ **employés** touchés, aux ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires et aux personnes mises en disponibilité de se qualifier pour les postes vacants ~~les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues à~~ **au sein** l'ARC.

**Réinstallation** (relocation) – ~~Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou d'une personne mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre. La règle générale de la distance minimum tel que prévue à la politique de réinstallation de l'ARC s'appliquera.~~ **Déplacement géographique autorisé d'un employé excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.**

**Réinstallation d'une unité de travail** (relocation of work unit) – ~~Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère la distance minimum prévue à la politique de réinstallation de l'ARC.~~ **Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé.**

**Rémunération** (pay) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

**Statut d'~~employé-e~~ employé excédentaire** (surplus status) – Un ~~employé-e~~ **employé** nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** a le statut d'~~employé-e~~ **employé** excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** à un autre poste, que son statut d'~~employé-e~~ **employé** excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne.

**Statut privilégié de mise en disponibilité** (lay-off preferred status) – Une personne qui a été mise en disponibilité bénéficie d'un statut privilégié pour nomination sans recours **en matière de dotation** à un poste au sein de l'ARC pour lequel, selon l'ARC il est qualifié. Le statut privilégié est accordé pour une période de quinze (15) mois à compter de la date de mise en disponibilité ou de la date du licenciement en vertu du paragraphe 51(1)(g) de la Loi de l'ARC.

**Statut privilégié d'~~employé-e~~ employé excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable** (twelve-month surplus preferred status period in which to secure a reasonable job offer) – Une des options offertes à un ~~employé-e~~ **employé** optant auquel le Commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

**Statut privilégié de réintégration** (preferred status for reinstatement) – Statut privilégié de nomination accordé en vertu ~~du des Procédures sur la dotation~~ (Programme de dotation) de l'ARC, à certains ~~employé-e-s~~ **employés** dont le ~~traitement~~ **salaire** est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

**Statut privilégié d'excédentaire** (surplus preferred status) – ~~Un statut privilégié accordé en vertu des Procédures sur la dotation~~ (**dans le cadre du** Programme de dotation) de l'ARC, **un droit à un** ~~portant sur le statut privilégié, pour la~~ **une nomination au sein de** l'ARC aux ~~d'employé-e-s~~ **employés** excédentaires ~~afin de leur permettantre d'être nommés à d'autres postes dans l'ARC sans recours en~~ **matière de dotation.**

~~Système~~ **Processus d'administration du statut privilégié** (preferred status administration system process) – ~~Système sous les Procédures sur la dotation~~ (Programme de dotation) **un processus dans le cadre du programme de dotation** de l'ARC destiné à faciliter la nomination à l'ARC des personnes bénéficiant d'un statut privilégié.

## Surveillance

L'application de l'appendice sur le réaménagement des effectifs sera surveillée par l'ARC.

## Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

- Code canadien du travail, Partie I
- ~~Procédures sur la~~ **Programme de dotation** de l'ARC
- Loi sur l'Agence du revenu du Canada
- Loi sur la Gestion des finances publiques
- Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1
- Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, articles 79.1 et 81
- ~~Politique de l'ARC sur le licenciement d'employés dans les situations de diversification de mode de prestation de service~~
- Politique sur la réinstallation de l'ARC
- ~~Politique de l'ARC concernant les voyages~~ **Directive sur les voyages d'affaires**
- Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

## Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'AFPC ou aux agents responsables pour l'ARC faisant partie **de la Section corporative** de ~~l'Unité corporatif~~ de réaménagement des effectifs à ~~l'Administration centrale~~.

Les demandes de renseignements des ~~employé-e-s~~ **employés** concernant leur droit à un statut privilégié de nomination doivent être faites aux conseillers en ressources humaines de l'ARC.

## Partie I

### Rôles et responsabilités

\*\*

#### 1.1 ARC

**1.1.1** Étant donné que les ~~employé-e-s~~ **employés** nommés pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'ARC de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'ARC, dans la mesure du possible.

**1.1.2** L'ARC réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les ~~employé-e-s~~ **employés** nommés pour une période ~~permanente~~ **indéterminée**, et sur l'ARC.

**1.1.3 Le cas échéant, l'ARC doit :**

**(a) crée des comités chargés du réaménagement de ses effectifs survenant au sein de l'ARC; et**

**(b) informer l'AFPC des agents responsables qui administreront le présent appendice.**

**1.1.4** L'ARC crée des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de ses ~~employé-e-s~~ **employés** touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

**1.1.5** Lorsque le Commissaire conclut que les services d'un ~~employé-e~~ **employé** ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit ~~employé-e~~ **employé** par écrit.

La lettre doit également indiquer si :

- une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le Commissaire et que l'~~employé-e~~ **employé** est déclaré excédentaire à compter de la date précisée; ou
- l'~~employé-e~~ **employé** est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.43 du présent appendice car le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de la mise en disponibilité de l'~~employé-e~~ **employé**.

**1.1.6** Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable aux ~~employé-e-s~~ **employés** assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC.

**1.1.7** Si le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, le ~~Commissaire doit-il~~ donnera **cent vingt (120)** jours à l'~~employé-e optant~~ pour examiner les trois **(3)** options expliquées à la partie VI ~~du présent appendice~~ **de la présente annexe à tous les employés optant avant qu'une** et prendre une décision **soit requise**. Si l'~~employé-e~~ **employé** ne **choisit pas une option** fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a) **une période de statut privilégié d'employé-e** excédentaire ~~pendant~~ **de douze (12) mois pour trouver obtenir** une offre d'emploi raisonnable.

**1.1.8** Sur demande d'un ~~employé-e~~ **employé** touché nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le Commissaire doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.43 du présent appendice à l'~~employé-e~~ **employé**.

**1.1.9** L'ARC informe et consulte les représentants de l'AFPC de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. L'ARC communiquera aux représentants de l'AFPC le nom et le lieu de travail des ~~employé-e-s~~ **employés** touchés.

**1.1.10** Lorsque l'~~employé-e~~ **employé** n'est pas considéré apte pour une nomination, l'ARC informe par écrit l'~~employé-e~~ **employé** et l'AFPC des raisons de la décision; elle doit aussi communiquer toute pièce jointe.

**1.1.11** L'ARC doit fournir à cet employé une copie de la présente annexe en ~~EA~~ même temps que l'avis officiel à l'employé auquel s'applique la présente annexe, qu'ils sont officiellement informés qu'ils **que l'employé est assujetti à un** font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs. L'ARC fournit aux employé-e-s une copie du présent appendice.

**1.1.12** Le Commissaire applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaire soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsque l'~~employé-e~~ **employé** a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux **(2)** ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

**1.1.13** L'ARC doit conseiller et renseigner ses ~~employé-e-s~~ **employés** touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière à l'ARC.

**1.1.14** La nomination d'~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'ARC évite de nommer les ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires à un niveau inférieur, sauf lorsque toutes les autres possibilités ont été épuisées.

**1.1.15** L'ARC nomme le plus grand nombre possible d'~~employé-e-s~~ **employés** touchés, excédentaires ou de personnes mises en disponibilité ou ~~trouvent~~ **identifia** d'autres postes (réels ou anticipés) ~~vacants ou devant le devenir~~ pour lesquels les ~~intéressés~~ **personnes** peuvent être recyclés.

**1.1.16** L'ARC réinstalle, s'il y a lieu, ses ~~employé-e-s~~ **employés** touchés, excédentaires et les personnes mises en disponibilité.

**1.1.17** Les ~~employé-e-s~~ **employés** touchés, excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être nommés à un autre poste, à la condition :

- qu'il n'y ait aucun « individu bénéficiant d'un statut privilégié » qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir; ou
- qu'il n'y ait localement aucun ~~employé-e~~ **employé** excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

**1.1.18** L'ARC assume les frais de déplacement ~~engagés par l'intéressé~~ pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation **dans le nouvel emplacement**. Ces frais ~~sont remboursés à l'intéressé~~ **doivent être conformes** ément aux politiques de l'ARC sur les voyages et la réinstallation.

**1.1.19** Aux fins de la pPolitique sur la réinstallation, les ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément ~~au présent appendice~~ **à la présente annexe** sont réputés être des ~~employé-e-s~~ **employés** réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

**1.1.20** Aux fins de la pPolitique sur les voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination à l'ARC sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

**1.1.21** Pour la période de statut privilégié, l'ARC prend à sa charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires et des personnes mises en disponibilité en conformité avec la convention collective et les politiques de l'ARC, de même que tous les frais autorisés liés à la cessation de l'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur.

**1.1.22** L'ARC protège le statut d'~~employé-e~~ **employé** nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** et le statut privilégié d'excédentaire de l'employé-e nommé à un poste pour une période déterminée en vertu ~~du présent appendice~~ **de la présente annexe**.

\*\*

**1.1.23** L'ARC examine son utilisation de personnel temporaire ~~du secteur privé~~ **d'agence**, de consultants, de contractuels, **et de services de sous-traitance**, d'employé-e-s nommés pour une période déterminée et de tous les autres employé-e-s nommés pour une période autre que **indéterminé** permanente. Dans toute la mesure du possible, l'ARC évite **d'embaucher ou** de réembaucher le personnel temporaire ~~du secteur privé~~ **d'agence**, les consultants, les contractuels, **et de services de sous-traitance** ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

**1.1.24** Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires et les personnes mises en disponibilité jouissent du statut privilégié même pour ces emplois de courte durée.

**1.1.25** L'ARC peut mettre en disponibilité un ~~employé-e~~ **employé** excédentaire à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le lui demande par écrit.

**1.1.26** L'ARC donne aux ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. **Une copie de cet avis doit être transmise à l'Alliance.**

**1.1.27** Si un ~~employé-e~~ **employé** excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un **(1)** mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six **(6)** mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

**1.1.28** L'ARC doit présumer que les ~~employé-e-s~~ **employés** désirent être réaffectés **nominés** à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

**1.1.29** L'ARC fournit aux ~~employé-e-s~~ **employés** touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un ~~employé-e~~ **employé** optant ou une personne mise en disponibilité. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'individu;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le ~~système~~ **processus** d'administration du statut privilégié et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'~~employé-e~~ **employé** (présentations, entrevues, comités de sélection, rétroaction à l'intention de l'~~employé-e~~ **employé**, suivi par l'ARC, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d. la préparation d'un curriculum vitae;
- e. les droits et obligations de l'~~employé-e~~ **employé**;
- f. la situation actuelle de l'~~employé-e~~ **employé** (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);

- g. les autres possibilités offertes à l'~~employé-e~~ **employé** (**le processus d'échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée**);
- h. les chances de nomination de l'~~employé-e~~ **employé** à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « le statut privilégié d'~~employé-e~~ **employé** excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « une mesure de soutien à la transition » et « une indemnité d'études »;
- j. ~~le Gichet-Emplois du Gouvernement du Canada les centres de ressources humaines du Canada et leurs services disponibles (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);~~
- k. **les options pour les employés ne disposant pas d'une garantie d'offre d'emploi raisonnable, la période d'examen de cent vingt (120) jours assortie de l'accès au processus d'échange de postes;**
- l. **aviser les employés de se renseigner à propos des échanges de postes proposés et de soumettre une demande aux fins d'approbation dans les plus brefs délais une fois informés qu'ils ne recevront pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;**
- m. la préparation aux entrevues;
- n. la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé jouit du statut privilégié et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- o. un avertissement selon lequel, si l'~~employé-e~~ **employé** refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé; et
- p. l'aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexe I, IV et V de la LGFP) à un ~~employé-e~~ **employé** excédentaire pour qui le Commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC ; **et**
- q. **aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'AFPC en ce qui concerne l'application de la présente annexe.**

**1.1.30** Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination d'un ~~employé-e~~ **employé**, l'ARC élabore un plan de recyclage, auquel l'~~employé-e~~ **employé** et le gestionnaire délégué consentent par écrit.

**1.1.31** L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

**1.1.32** L'~~employé-e~~ **employé** excédentaire qui démissionne dans le contexte ~~du présent appendice~~ **de la présente annexe** est réputé, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement, avoir été mis en disponibilité à la date à laquelle le Commissaire accepte par écrit sa démission.

**1.1.33** L'ARC établit et modifie les procédures de dotation afin de trouver les moyens les plus efficaces et les plus efficaces permettant de maximiser les possibilités de ~~réaffectation~~ **nomination** des ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

**1.1.34** L'ARC fait activement la promotion des compétences des ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires et des personnes mises en disponibilité au sein de l'ARC, à moins que ces individus n'aient avisé l'ARC par écrit qu'ils n'étaient pas disponibles pour une nomination.

**1.1.35** L'ARC détermine, dans la mesure du possible, les professions où il y a pénurie de compétences au sein de l'ARC et pour lesquelles les ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.

**1.1.36** L'ARC fournit directement à l'AFPC des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres ~~qui ont un statut privilégié; elle le fait au moyen de rapports destinés à l'AFPC~~ **inscrits au Processus d'administration du statut privilégié.**

**1.1.37** Dans la mesure du possible, l'ARC s'assure que tous les ~~employé-e-s~~ **employés** ayant droit à une protection salariale bénéficient d'un statut privilégié de réintégration.

## **1.2 employé-e-s employés**

**1.2.1** Les ~~employé-e-s~~ **employés** ont le droit d'être représenté par l'AFPC en ce qui concerne l'application ~~du présent appendice~~ **de la présente annexe.**

**1.2.2** Il incombe aux ~~employé-e-s~~ **employés** directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI ~~du présent appendice~~ **de la présente annexe:**

- a. chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'ARC, à moins qu'ils n'aient informé celle-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b. se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c. fournir promptement à l'ARC les renseignements (dont un curriculum vitae) qui aideront celle-ci dans ses démarches en vue d'une nomination;
- d. s'assurer que l'ARC peut les joindre facilement, et se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation en vue d'occasions de nomination;
- e. étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

**1.2.3** Les ~~employé-e-s~~ **employés** optants doivent :

- a. envisager les options formulées à la partie VI ~~du présent appendice~~ **de la présente annexe**
- b. faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard cent vingt (120) jours après déclaration de leur statut d'~~employé-e~~ **employé** optant;
- c. **soumettre leur demande d'échange de postes à la gestion avant l'échéance de la période de cent vingt (120) jours, lorsque l'échange de postes est avec un employé non touché.**

## Partie II

### Avis officiel

#### 2.1 ARC

**2.1.1** Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix ~~employé-e-s~~ **employés** nommés pour une période ~~permanente~~ **indéterminé** visés par le présent appendice, l'ARC informe confidentiellement par écrit, au plus tard quarante-huit (48) heures avant l'annonce du réaménagement, l'AFPC. L'information doit comprendre le nom et l'emplacement des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'~~employé-e-s~~ **employés** touchés, par groupe et par niveau.

## Partie III

### Réinstallation d'une unité de travail

\*\*

#### 3.1 Généralités

**3.1.1** Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'ARC offre à tous les ~~employé-e-s~~ **employés** dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés comme ~~employé-e-s~~ **employés** visés par une situation de réaménagement des effectifs.

**3.1.2** Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les ~~employé-e-s~~ **employés** disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'~~employé-e~~ **employé** est de ne pas être réinstallé-e avec l'unité, le Commissaire peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'~~employé-e~~ **employé** ou lui offrir les options de la partie 6.43 du présent appendice.

**3.1.3** Les ~~employé-e-s~~ **employés** transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.16 à 1.1.-2019.

**3.1.4** L'ARC s'efforce de respecter les préférences d'installation de l'~~employé-e~~ **employé**, mais rien n'empêche l'ARC d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un ~~employé-e~~ **employé** à qui le Commissaire garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'~~employé-e~~ **employé**.

**3.1.5** L'~~employé-e~~ **employé** qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera ~~déclaré-~~ **déclaré** optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

## Partie IV

### Recyclage

#### 4.1 Généralités

**4.1.1** Pour faciliter la ~~réaffectation~~ **nomination** des employé-e-s **employés** touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'ARC doit faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a. à un poste vacant; ou
- b. à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

**4.1.2** L'ARC est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s **employés** excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

**4.1.3** Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, le Commissaire approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

#### 4.2 employé-e-s employés excédentaires

**4.2.1** L'employé-e **employé** excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a. que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- b. qu'aucune autre ~~personne~~ **employé excédentaire ou personne mise en disponibilité** jouissant du statut privilégié n'ait les qualifications requises pour le poste.

**4.2.2** L'ARC s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e **employé** excédentaire et le gestionnaire délégué.

**4.2.3** Une fois le plan de recyclage mis en oeuvre, ~~il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.~~ **sa poursuite et l'achèvement sont assujettis au rendement satisfaisant de l'employé.**

**4.2.4** Pendant son recyclage, l'employé-e **employé** excédentaire a le droit d'être rémunéré d'après son poste, à moins que l'ARC ne soit disposée à le nommer pour une période ~~permanente~~ **indéterminée**, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

**4.2.5** Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

**4.2.6** L'employé-e **employé**-qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de statut privilégié d'excédentaire si l'ARC ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

**4.2.7** Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé-e **employé** excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un

poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

### 4.3 Personnes mises en disponibilité

**4.3.1** La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage avec l'approbation de l'ARC pourvu :

- a. que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b. qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans ~~la Directive du Programme le~~ **Programme de dotation de l'ARC** sur les exigences de dotation pour les nominations au groupe en cause;
- c. qu'il n'existe aucun autre individu bénéficiant d'un statut privilégié qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d. que l'ARC ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

**4.3.2** Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par l'ARC est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

## Partie V

### Protection salariale

#### 5.1 Poste d'un niveau inférieur

**5.1.1** Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des ~~employé-e-s~~ **employés** excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du **Programme de dotation de l'ARC**. ~~Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.~~

**5.1.2** La protection salariale accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'~~employé-e~~ **employé** demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ~~ou déplacé~~ à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il occupait avant d'être déclaré excédentaire ou d'être mis en disponibilité.

## Partie VI

### Options offertes aux ~~employé-e-s~~ employés

#### 6.1 Généralités

**6.1.1** Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un ~~employé-e~~ **employé** touché pour lequel il sait qu'il existe ou il peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'~~employé-e~~ **employé** qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

**6.1.2** L'~~employé-e~~ **employé** qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable du Commissaire aura 120 jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

**6.1.3** L'~~employé-e~~ **employé** optant doit présenter par écrit son choix de l'une des **trois (3)** options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de cent-vingt (120) jours de réflexion. **L'employé ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit. L'ARC acheminera une copie du choix de l'employé à l'Institut.**

**6.1.4** Si l'~~employé-e~~ **employé** n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), statut privilégié d'~~employé-e~~ **employé** excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

**6.1.5** Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de cent-vingt (120) jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'~~employé-e~~ **employé** est inadmissible à ces options.

**6.1.6** L'Employeur doit faire parvenir sans délai à l'AFPC une copie de toute lettre qu'il aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité.

#### 6.2 Programmes de départ volontaire

Le programme de départ volontaire aide les employés à quitter l'ARC lorsqu'ils sont placés en statut touché avant leur participation à un processus de maintien en poste ou à obtenir accès aux options, et ne s'applique pas si le gestionnaire délégué peut fournir une garantie d'offre d'emploi raisonnable (GOER) aux employés touchés dans l'unité de travail.

**6.2.1** L'ARC met en place un programme de départ volontaire lors de chaque réaménagement des effectifs qui vise cinq employés touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces dits programmes :

- a) sont l'objet d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- b) ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, l'ARC précise le nombre de postes qu'elle prévoit éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
- c) entrent en vigueur après que les avis d'employé touché sont transmis au personnel visé;

- d) entrent en vigueur avant que l'ARC entame son processus de rétention du personnel;
- e) accordent aux employés une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- f) permettent aux employés de choisir parmi les options 6.3.1b), c)(i) ou c)(ii);
- g) sélectionnent les participants selon leur ancienneté lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer. Par ancienneté, s'entend le nombre total d'années d'emploi dans la fonction publique fédérale, qu'elles soient ou non continues.

## 6.23 Échange de postes

**6.23.1** Un échange a lieu lorsqu'un ~~employé-e~~ **employé** optant qui préférerait rester à l'ARC échange son poste avec un ~~employé-e~~ **employé** non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

**6.23.2** ~~Seul l'employé-e optant, et non l'employé-e excédentaire, peut échanger dans un poste non touché d'une durée permanente au sein de l'ARC.~~

**a) Seul l'employé optant et excédentaire parce qu'il a choisi l'option a) peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'ARC.**

**b) Lorsqu'un employé dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1b) ou du sous-alinéa 6.4.1c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.**

**6.23.3** Un ~~employé-e~~ **employé** nommé pour une période ~~permanente~~ **indéterminée** qui souhaite quitter l'ARC peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un ~~employé-e~~ **employé** optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'échange de postes proposé résultera à conserver les compétences nécessaires pour répondre aux besoins actuels du poste et à ceux de l'ARC.

**6.23.4** Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

**6.23.5** L'~~employé-e~~ **employé** optant qui prend la place d'un ~~employé-e~~ **employé** non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'~~employé-e~~ **employé** (le remplaçant) qui prend la place d'un ~~employé-e~~ **employé** optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'~~employé-e~~ **employé** remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

**6.23.6** Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des ~~employé-e-s~~ **employés** de même groupe et niveau. Deux ~~employé-e-s~~ **employés** qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent (6 %).

**6.23.7** L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux ~~employé-e-s~~ **employés** concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

**Pour plus de précisions, l'échange de postes doit avoir lieu à une date donnée une fois qu'il a été approuvé mais peut se faire après l'échéance de la période de 120 jours en raison, par exemple, de la lenteur des processus administratifs. \*\***

## 6.34 Options

**6.34.1** Seul l'~~employé-e~~ **employé** optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable du Commissaire aura le choix entre les options suivantes :

- a. un statut privilégié d'~~employé-e~~ **employé** excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'~~employé-e~~ **employé** sera mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'Agence du revenu du Canada. L'~~employé-e~~ **employé** qui a choisi cette option, ou qui est réputé l'avoir choisie, est excédentaire.
  - i. À la demande de l'~~employé-e~~ **employé**, ladite période de statut privilégié d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de cent-vingt (120) jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'~~employé-e~~ **employé** a choisi par écrit l'option a).
  - ii. Lorsqu'un ~~employé-e~~ **employé** excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de statut privilégié d'excédentaire de douze (12) mois, le Commissaire peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'~~employé-e~~ **employé** aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.
  - iii. L'ARC fera tout effort raisonnable pour placer au sein de l'ARC un ~~employé-e~~ **employé** excédentaire au cours de sa période d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité. L'ARC fera également tout effort raisonnable pour placer un ~~employé-e~~ **employé** excédentaire dans la fonction publique (Annexe I, IV et V de la LGFP) dans la zone d'affectation de l'~~employé-e~~ **employé**, selon la définition qui en est donnée dans la politique de l'ARC concernant les voyages.

ou

- b. Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'~~employé-e~~ **employé** optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service (voir annexe B). **À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.** L'~~employé-e~~ **employé** qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

- c. Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix **quinze** mille dollars (4015 000 \$) pour le remboursement des frais de

scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement ~~requis~~ **pertinents**, appuyés par un reçu. L'~~employé-e~~ **employé** qui retient cette option :

- i. choisit de démissionner de l'ARC et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi. **À la demande de l'employé, la MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.** ;

ou

- ii. reporte sa date de départ et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux **(2)** ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un **(1)** ou deux **(2)** paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période, l'~~employé-e~~ **employé** peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur au régime d'avantages sociaux et au régime de retraite, conformément à la Loi sur la pension de retraite de la fonction publique. À la fin de la période de deux **(2)** ans de congé non payé, l'~~employé-e~~ **employé** est mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, sauf s'il a trouvé un autre emploi à l'ARC.

**6.34.2** La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'~~employé-e~~ **employé** optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.

**6.34.3** La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

**6.34.4** L'~~employé-e~~ **employé** qui reçoit une rémunération en remplacement de la période d'excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) ne bénéficie pas du statut privilégié de nomination dès l'acceptation de sa démission.

**6.34.5** L'~~employé-e~~ **employé** qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à l'ARC une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré comme un ~~employé-e~~ **employé** démissionnaire et, aux fins de l'indemnité de départ, sera réputé avoir été mis en disponibilité.

**6.34.6** Tous les ~~employé-e-s~~ **employés** optants ont ~~droit à au plus six cent dollars (600 \$) pour des conseils de planification financière.~~ **droit à un montant maximum de mille dollars (1 000 \$) pour des services de conseils en ce qui concerne leur réembauche ou retraite potentielles. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.**

**6.34.7** L'~~employé-e~~ **employé** optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est renommé à un poste à l'ARC rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

**6.34.8** Nonobstant l'article ~~6.43.7~~, l'~~employé-e~~ **employé** optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement **pertinents** pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

**6.34.9** Le Commissaire doit s'assurer que le **paiement forfaitaire en remplacement de la partie inutilisée de la période d'excédentaire**. ~~versement en remplacement de la période d'excédentaire~~ est autorisé uniquement si les fonctions de l'~~employé-e~~ **employé** peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

**6.34.10** Si un ~~employé-e~~ **employé** excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze mois où il bénéficie du statut privilégié, il devient inadmissible **au paiement forfaitaire en remplacement de la partie inutilisée de la période d'excédentaire**. ~~à la rémunération en remplacement de la période d'excédentaire.~~

**6.34.11** L'approbation **du paiement forfaitaire en remplacement de la partie inutilisée de la période d'excédentaire**. ~~de la rémunération en remplacement de la période d'excédentaire~~ est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

#### **6.45 Prime de maintien en fonction**

**6.45.1** Les ~~employé-e-s~~ **employés** peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes de prestation des services.

**6.45.2** Tous les ~~employé-e-s~~ **employés** qui acceptent une prime de maintien en fonction ne bénéficieront pas d'un statut privilégié de nomination à l'ARC.

**6.45.3** La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est renommée à l'ARC ou embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

**6.45.4** Les dispositions de l'alinéa 6.54.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois doivent être abolis à l'ARC :

- a. dans des régions éloignées du pays; ou
- b. que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs; ou
- c. que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit à l'ARC ou ailleurs) sont très limitées.

**6.45.5** Sous réserve de l'alinéa 6.54.4, le Commissaire verse à chaque ~~employé-e~~ **employé** auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'~~employé-e~~ **employé** ne soit pas parti avant cette date.

**6.45.6** Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'ARC :

- a. sont réinstallées ailleurs; et
- b. que le Commissaire de l'ARC décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et
- c. que l'~~employé-e~~ **employé** a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

**6.45.7** Sous réserve de l'alinéa 6.54.6, le Commissaire verse à chaque ~~employé-e~~ **employé** auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail de l'ARC est réinstallée, pourvu que l'~~employé-e~~ **employé** ne soit pas parti avant cette date.

**6.45.8** Les dispositions de l'alinéa 6.54.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes de prestation des services :

- a. lorsque des unités de travail de l'ARC sont touchées par la diversification des modes de prestation des services;
- b. lorsque le Commissaire de l'ARC décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et
- c. lorsque l'~~employé-e~~ **employé** n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

**6.45.9** Sous réserve de l'alinéa 6.54.8, le Commissaire verse à chaque ~~employé-e~~ **employé** auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'~~employé-e~~ **employé** ne soit pas parti avant cette date.

## Partie VII

### Dispositions particulières concernant la diversification des modes de prestation des services

#### Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a. traitement juste et raisonnable des ~~employé-e-s~~ **employés**;
- b. rentabilité et disponibilité des ressources; et
- c. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux ~~employé-e-s~~ **employés**.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les ~~employé-e-s~~ **employés** au cours du processus de transition;
- le besoin de l'employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de l'ARC.

#### 7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, diversification des modes de prestation des services (alternative delivery initiative) désigne le transfert d'un travail, d'une activité ou d'une entreprise de l'ARC à un employeur à l'extérieur de l'ARC.

Pour l'application de la présente partie, offre d'emploi raisonnable (reasonable job offer) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par licenciement de l'~~employé-e~~ **employé** (termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 51(1)g) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada.

## 7.2 Généralités

L'ARC, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins cent-quatre-vingt (180) jours avant la date du transfert, donnent avis aux Éléments de l'AFPC de son intention.

L'avis aux Éléments de l'AFPC comprendra :

1. le programme ~~à l'étude~~ **envisagé pour les DMPS**;
2. la raison de la DMPS; et
3. le genre d'approche anticipée (c.-à-d. transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale de l'ARC et des Éléments de l'AFPC. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'~~employé-e~~ **employé** pour l'aider à déterminer si ~~il-ou-elle~~ **l'employé** doit ou non accepter l'offre d'emploi.

### 1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d. les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'~~employé-e-s~~ **employés** à être embauchés à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

### 2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d. les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

### 3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DMPS où il existe déjà des relations employeur-employé-e **employé**, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation aux Éléments de l'AFPC. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'ARC ira de l'avant et fera le transfert.

**7.2.1** Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes de prestation des services. Les ~~employé-e-s~~ **employés** touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

\*\*

**7.2.2** Voici les trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes de prestation des services :

#### a. **Catégorie 1 (maintien intégral)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- ii. reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- iv. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b. **Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)**

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii. le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) pour cent du salaire annuel à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- iv. une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents **indéterminée** du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;
- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c. **Catégorie 3 (maintien moindre)**

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

**7.2.3** Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

**7.2.4** Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

### **7.3 Responsabilités**

**7.3.1** Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera au Commissaire de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

**7.3.2** Il incombe aux ~~employé-e-s~~ **employés** directement touchés par la diversification des modes de prestation des services d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à l'ARC dans les délais fixés.

## 7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services

**7.4.1** Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes de prestation des services, l'ARC doit aviser par écrit tous les ~~employé-e-s~~ **employés** auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

**7.4.2** L'~~employé-e~~ **employé** doit faire connaître sa décision dans les soixante (60) jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, l'ARC peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à trente (30) jours.

## 7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

\*\*

**7.5.1** L'~~employé-e~~ **employé** visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre (4) mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois. Lorsque, à la satisfaction de l'ARC, l'employé n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.

**7.5.2** Le Commissaire peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

**7.5.3** L'~~employé-e~~ **employé** qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par le Commissaire conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice. **Plus précisément, le Programme de dotation de l'ARC s'appliquera aux employés qui seront déclarés excédentaires.**

**7.5.4** L'~~employé-e~~ **employé** qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes de prestation des services verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'ARC pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi à l'ARC et celui du nouvel employeur.

## 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

**7.6.1** Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un ~~employé-e~~ **employé** qui refuse une offre d'emploi satisfaisant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

## 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

**7.7.1** L'~~employé-e~~ **employé** visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur. L'ARC lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et la rémunération applicable au

poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.2** Si l'~~employé-e~~ **employé** accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingt pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle à l'ARC, l'ARC lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.3** L'~~employé-e~~ **employé** qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne répond pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.4** L'~~employé-e~~ **employé** qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne répond pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

**7.7.5** Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

## **7.8 Remboursement**

**7.8.1** L'individu qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre l'ARC à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

**7.8.2** L'individu qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste à l'ARC soit embauché par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché ce paiement forfaitaire.

## 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

**7.9.1** Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait au congé annuel, l'~~employé-e~~ **employé** qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

\*\*

**7.9.2** Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'~~employé-e~~ **employé** qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert. Cependant, l'~~employé-e~~ **employé** qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 6.1.05 b) ou c) touche le versement au moment du transfert.

**7.9.3** Si :

- a. les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- b. les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c. l'emploi de l'~~employé-e~~ **employé** prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1;  
ou
- d. que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'~~employé-e~~ **employé** qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'~~employé-e~~ **employé** sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant involontairement mis en disponibilité le jour où son emploi à l'ARC prend fin.

À la condition que l'Alliance de la fonction publique du Canada confirme par écrit à l'Employeur que la ratification a été approuvée par le groupe PA le ou avant le 15 octobre 2020, l'article 3 de l'appendice E – Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective sera modifiée comme suit :

- Les renvois à un « montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension » seront remplacés par « montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension »

## APPENDICE E

### PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA COVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 65.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 67.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

#### 1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.
- b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.
- c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :
  - le salaire du poste d'attache;
  - les promotions;
  - les mutations;
  - la rémunération d'intérim;
  - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
  - les heures supplémentaires travaillées;
  - l'indemnité de congé de maternité;
  - l'indemnité de congé parental;
  - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
  - l'indemnité de départ;
  - la rémunération pour le mois du décès;
  - la mesure de soutien à la transition;
  - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.
- d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.

- e. Tout mouvement de paye en attente sera traité une fois qu'il est saisi dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.

## 2. Mise en œuvre

- a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :
  - i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.
  - ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).
  - iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
  - i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
  - iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

### 3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre.—Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).
- d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2016 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'AFPC ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.
- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Pour les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre de paye, les employés doivent s'adresser aux services de rémunération de leur ministère ou agence.

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA - SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE  
L'IMPOT EN CE QUI CONCERNE LA PROGRAMMATION DES HEURES DE TRAVAIL DANS  
LES CENTRES D'APPEL**

Afin de répondre aux préoccupations relatives à l'établissement d'horaires de travail prolongés dans les centres d'appels de l'ARC, soulevées par le Syndicat lors du dernier cycle de négociations, les parties conviennent aux conditions énoncées dans le présent protocole d'entente.

Pendant la saison de déclaration de revenus des particuliers\*, les heures de service des centres d'appels peuvent être prolongées afin d'offrir des heures plus longues aux Canadiens. Cette extension des heures de service du centre d'appel doit être conforme aux paragraphes 25.11 et 25.12 de la convention collective. Lorsque des heures de travail prolongées deviennent disponibles pour les employés du centre d'appel pour la prochaine saison de déclaration de revenus, avant d'établir un horaire conformément à l'alinéa 25.12 b) de la convention collective, l'Employeur doit :

- a) Établir les qualifications requises (par exemple, compétences, connaissances, expérience, groupe et niveau) pour le travail à effectuer. Ces qualifications seront utilisées pour sélectionner les employés qui seront affectés à ces heures de travail prolongées.
- b) L'Employeur sollicitera ensuite des employés permanents facilement disponibles et qualifiés selon a) ci-dessus, auprès des employés du centre d'appel, pour qu'ils se portent volontaires pour travailler pendant ces heures prolongées.
- c) Si le nombre d'employés qui répondent aux qualifications établies se portent volontaires pour travailler pendant ces heures prolongées est supérieur au nombre requis pour répondre aux besoins opérationnels, l'Employeur répartira ces heures de manière équitable entre les volontaires qualifiés et facilement disponibles.

\* Pour plus de précision, la saison de déclaration de revenus des particuliers s'étend généralement de la mi-février à la fin février et se termine le 30 avril, sauf avec indication contraire de la part de l'employeur, suivi d'une consultation avec l'Alliance.

Cette lettre d'entente expirera le \_\_, 2021.

SIGNÉ À OTTAWA, ce 17<sup>eme</sup> jour du mois de juillet 2020.

---

Marc Bellavance  
Negociateur, ARC

---

Morgan Gay  
Negociateur, AFPC

## APPENDICE Y

### PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA - SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'IMPOT EN CE QUI CONCERNE EN CE QUI CONCERNE LA SURVEILLANCE DES APPELS

Afin de répondre aux préoccupations relatives à la surveillance d'appels dans les centres d'appels de l'ARC, soulevées par l'Agent négociateur lors de la dernière ronde de négociations, les parties conviennent aux conditions énoncées dans le présent protocole d'entente.

Par conséquent, les parties conviennent :

- (a) d'établir un comité conjoint pour discuter de la surveillance d'appels dans les centres d'appels de l'ARC
- (b) que les membres du comité conjoint se réunissent dans les soixante (60) jours suivant la ratification de l'entente de principe pour établir les termes de références du comité.

L'Employeur s'engage à entamer des consultations sérieuses avec l'Agent négociateur et à tenir compte des recommandations formulées par le comité conjoint dans l'élaboration de lignes directrices équitables et transparentes, concernant l'utilisation de la surveillance d'appels dans les centres d'appels de l'ARC.

Il est également convenue que le temps utilisé par les membres du comité sera considéré comme du temps travaillé. Les parties seront responsables de tout autre coût.

Les parties conviennent de poursuivre la pratique de travailler en collaboration en vue d'aborder les préoccupations en ce qui concerne la surveillance d'appels par l'entremise du Comité des centres d'appels.

SIGNÉ À OTTAWA, ce 17<sup>eme</sup> jour du mois de juillet 2020.

---

Marc Bellavance  
Négociateur, ARC

---

Morgan Gay  
Négociateur, AFPC

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA  
ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE LES  
INCITATIFS AU RECRUTEMENT ET AU MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS EN  
RÉMUNÉRATION**

## **Préambule**

Un protocole d'entente (PE) concernant les incitatifs au recrutement et au maintien en poste des conseillers en rémunération a été conclu **à l'origine** entre l'Agence du Revenu du Canada (ARC) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employés de l'impôt (AFPC-SEI) le 30 janvier 2018. **Il a par la suite été modifié et prolongé le 1<sup>er</sup> juin 2018 pour une année supplémentaire.**

Conformément à ce protocole, les conseillers en rémunération des groupes et niveaux SP-04, SP-05 et SP-06 qui travaillent dans les Centres de services à la clientèle de la rémunération et qui exercent des fonctions directement liées aux opérations et aux mouvements de paye à l'Agence sont admissibles à des paiements incitatifs temporaires jusqu'au ~~1<sup>er</sup> juin 2018~~ **2019**.

Ce protocole d'entente modifie et étend les dispositions d'éligibilité identifiées dans la partie A - Incitations du protocole d'entente du 30 janvier 2018 au **1<sup>er</sup> septembre 2020**. Pour plus de clarté, rien dans le présent protocole d'entente ne suggère que les employés peuvent recevoir des paiements incitatifs qui dépassent cumulativement 4 000 \$, en raison des dispositions d'admissibilité du présent protocole d'entente.

L'employeur continuera à verser aux employés un paiement incitatif de 4 000 \$, une seule fois pendant toute la période d'emploi de l'employé dans la fonction publique fédérale.

## **Partie A - Incitatifs**

### **1. Paiement forfaitaire unique**

**Les employés actuels**, au 30 janvier 2018 qui ont touché une partie des deux paiements forfaitaires de 2 000 \$ seront admissibles à toucher tout montant restant jusqu'à concurrence du montant maximal de 4 000 \$, à condition qu'ils soient employé-e-s pendant douze mois de manière continue ou discontinue depuis le 30 janvier 2018.

**Les nouvelles recrues** embauchées le ~~1<sup>er</sup> juin 2018~~ **2019** et avant le ~~1<sup>er</sup> juin 2019~~ **1<sup>er</sup> septembre 2020**, toucheront le paiement incitatif après avoir terminé une période d'emploi continu d'un an.

**Les employés retraités** qui reviendront au travail en tant que conseillers en rémunération le ~~1<sup>er</sup> juin 2018~~ **2019** ou après et avant le ~~1<sup>er</sup> juin 2019~~ **1<sup>er</sup> septembre 2020** recevront le paiement forfaitaire au moyen de paiement au prorata sur une période de six mois contigus ou non-contigus, à compter du début de l'emploi. Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata de la période travaillée jusqu'à une période maximale de six mois, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où la prime pourra être reçue sera plus courte, compte tenu de l'expérience dont un employé à la retraite fera apport aux opérations immédiatement après son embauche.

**Les employés à temps partiel** qui ont reçu un montant calculé au prorata de l'incitatif de 4000 \$, selon le PE précédent, auront droit à la partie restante. Ce montant sera versé au prorata jusqu'à concurrence du seuil de 4 000 \$, en fonction du nombre réel d'heures travaillées.

**Les employés allant en congé de maternité ou parental** qui sont admissibles à l'incitatif seront admissibles à un montant proportionnel en fonction de la partie d'une année travaillée le 29 janvier ou après et avant le ~~1<sup>er</sup> juillet 2019~~ **1<sup>er</sup> septembre 2020**, à leur départ, moins tout montant déjà reçu. Les employés demeureront admissibles au solde de l'incitatif de 4 000 \$ à leur retour au travail, qui sera versé à la fin des 12 mois de travail. Le montant de l'incitation n'est pas assujéti à l'engagement de remboursement 38.02 iii et n'est pas comptabilisé comme revenu aux fins du supplément pour congé de maternité ou congé parental.]

Pour plus de clarté, rien dans le présent PE n'indique que les employés peuvent toucher des paiements incitatifs qui dépassent cumulativement 4 000 \$ en raison de l'admissibilité en vertu du présent PE ou ~~un de l'ancien PE.~~

**Les employés qui occupent un poste de superviseur de première niveau** (par exemple, MG-01 et MG-03) continueront à avoir droit au paiement de 4 000 \$ à condition qu'ils occupent essentiellement un poste admissible à l'incitatif unique.

## **2. Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double (2) dans le cas des heures supplémentaires travaillées au cours de la période allant du 2 juin ~~2018~~ **2019** au ~~1<sup>er</sup> juin 2019~~ **1<sup>er</sup> septembre 2020**.

## **3. a) Report et/ou liquidation de crédits de congé annuel**

- i. ~~Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2018-2019, un employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2019 sera reportée à l'année d'acquisition des congés suivante.~~
- ii. ~~Si, le 31 mars 2020, un employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées en espèces, au choix de l'employé-e, d'ici le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2020, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient liquidés. Le paiement sera fait en un seul versement par année, et il sera conforme au taux de la solde quotidienne de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 31 mars 2019.~~

### **b) Rémunération en espèces ou congé payé**

~~Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours des exercices 2016-2017 et 2017-2018 et en souffrance le 30 septembre 2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2018, les crédits seront payés au taux de la solde horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2018. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2018-2019 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Pour plus de précisions, les dispositions de l'alinéa 28.08(a) de la convention collective PA demeurent applicables. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient~~

~~payés le 30 septembre 2019, les crédits seront payés au taux de la solde horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2019.~~

## **Partie B – Autre dispositions**

L'Employeur fera tous les efforts raisonnables pour traiter les paiements d'incitatif pour les retraités qui sont fournis en vertu de la présente prolongation, ainsi que les nouveaux paiements d'heures supplémentaires fournis en vertu de la présente prolongation, dans les 150 jours suivant la signature de la présente entente. Le syndicat ne renonce à aucune responsabilité pour les retards de mise en œuvre liés à des défaillances nouvelles ou antérieures du système de paie Phoenix ou des procédures RH - procédures de rémunération.

Les parties conviennent que les modalités du présent PE **continueront de** ne pas être touchées par aucun avis de négociation signifié en application de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent PE prendront fin à la date d'expiration indiquées dans le PE et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

~~Avant le 1<sup>er</sup> juin 2019, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger d'avantage les délais de prescription fixés au présent PE, en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.~~

Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses ~~1, 2 et 3~~ **2** est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective à propos des heures supplémentaires, ~~du report et/ou de la liquidation de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.~~

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA (ARC) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT UN PAIEMENT FORFAITAIRE UNIQUE**

Le présent protocole d'entente a pour but de donner effet à l'entente convenue entre l'ARC et l'AFPC lors de leurs négociations pour le renouvellement de la convention collective qui vise l'unité de négociation de l'Exécution des programmes et des services administratifs.

L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de 400 \$ à chaque employé dans l'unité de négociation à la date de signature de la présente convention collective.

Le présent protocole d'entente expire le 31 octobre 2021. Pour plus de précisions, le présent protocole d'entente ne sera pas négociable ni renouvelable après cette date.

SIGNÉ À OTTAWA, ce \_\_ jour du mois de juillet 2020.

---

Marc Bellavance  
Négociateur, ARC

---

Morgan Gay  
Négociateur, AFPC

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
EN MARGE DE LA CONVENTION ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA – SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE  
L'IMPÔT CONCERNANT L'ACCÈS DU SYNDICAT AUX LIEUX DE TRAVAIL**

En réponse aux préoccupations soulevées par l'AFPC-SEI concernant le protocole actuel relatif à l'accès du syndicat aux lieux de travail de l'ARC, l'Employeur accepte de consulter de manière significative avec l'AFPC-SEI et de travailler en collaboration pour répondre aux préoccupations respectives de chaque partie concernant ce protocole.

Cette consultation aura lieu pendant la durée du présent accord.

Cette entente ne fait pas partie de la convention collective.

Cet entente expirera le \_\_, 2021.

SIGNÉ À OTTAWA, ce \_\_ jour du mois de juillet 2020.

---

Marc Bellavance  
Negociateur, ARC

---

Morgan Gay  
Negociateur, AFPC

**LETTRE D'ENTENTE**  
**ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE**  
**DU CANADA - SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'IMPOT EN CE QUI CONCERNE**  
**L'IMPRESSION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

Afin de répondre aux préoccupations relatives à l'impression de copies papier de la convention collective, exprimées par l'Employeur lors de la dernière ronde de négociation, les parties conviennent aux conditions énoncées dans le présent protocole d'entente.

Les parties conviennent de se rencontrer pendant la durée de la présente entente pour discuter des impacts environnementaux potentiels de l'impression de copies papier de la convention collective et pour examiner des stratégies visant à atténuer ces impacts le cas échéant. La première rencontre aura lieu au moins trente (30) jours après la ratification. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord.

Cet entente ne fait pas partie de la convention collective.

Cette lettre d'entente expirera le \_\_, 2021.

SIGNÉ À OTTAWA, ce \_\_ jour du mois de juillet 2020.

---

Marc Bellavance  
Negociateur, ARC

---

Morgan Gay  
Negociateur, AFPC

## AUTRES QUESTIONS RÉSOLUES

Article	Titre	Date de la signature
1	Objet et portée de la convention	4 juillet 2018
2	Interprétation et définitions	3 décembre 2018
3	Champ d'application	4 juillet 2018
4	Sûreté de l'état	4 juillet 2018
5	Priorité de la loi sur la convention collective	4 juillet 2018
6	Responsabilités de la direction	4 juillet 2018
8	Régime de soins dentaires	4 juillet 2018
10	Information	4 avril 2019
11	Précompte des cotisations	5 juillet 2018
14	14.02 et 14.09 - Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance	4 avril 2019
15	Conflits de travail	4 juillet 2018
16	Grèves illégales	4 juillet 2018
19	Élimination de la discrimination	5 juillet 2018
21	Consultation mixte	4 juillet 2018
26	Principe de poste	12 septembre 2018
28	28.09(a)(i) -	5 juillet 2018
30	30.08(c)(i)	5 juillet 2018
34	34.05	9 mai 2019
34	34.07(b)	5 juillet 2018
34	34.18	5 juillet 2018
44	Congé de mariage payé	5 juillet 2018
47	47.01(c)(i)	3 décembre 2018
48	Congé payé de sélection du personnel	12 septembre 2018
54	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	4 juillet 2018
55	Exposé des fonctions	4 juillet 2018
57	Droits d'inscription	4 juillet 2018
58	Professional accounting association annual membership fees	5 juillet 2018
61	Indemnité de départ	5 juillet 2018
Nouvel appendice	Disposition archivée pour la suppression de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire	5 juillet 2018

ARTICLE 3  
APPLICATION

Editorial amendment to Article 3 to add a new clause (3.03) which includes reference to gender-inclusive language. This addition will also require amendments to the following references throughout the entire document which will be provided separately:

"he or she" and "his or her" amended to "they", "their" or "the employee"  
'il ou elle', 'lui ou elle' and "employé-e" to "employé"

New proposed wording for Article 3:

English:

**Article 3 – Application**

3.01 The provisions of this Agreement apply to the Alliance, employees, and the Employer.

3.02 Both the English and French texts of this Agreement shall be official.

3.03 With the exception of Article 36 – Medical appointments for pregnant employees, Article 38 – Maternity leave without pay, Article 39 – Maternity-related reassignment or leave, and subparagraph 40.02(c) (iii) – Parental leave without pay, expressions referring to employees **in this Agreement** are meant for all persons, regardless of their gender.

French:

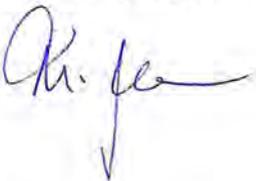
**Article 3 – Champ d'application**

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s employés et à l'Employeur.

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

3.03 À l'exception de l'article 36 - Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes, de l'article 38 – Congé de maternité non payé, de l'article 39 – Réaffectation ou congé liés à la maternité et du sous-alinéa 40.02(c) (iii) - Congé parental non payé, les expressions désignant des employés **dans cette convention** visent toutes les personnes, sans égard à leur genre.

For CRA/Pour ARC



For PSAC/Pour AFPC

July 3, 2018  
30 July, 2018



Le 3 juillet, 2018  
Sous toutes réserves  
Sous réserve d'erreurs ou d'omissions

### ARTICLE 3 CHAMP D'APPLICATION

Modification rédactionnelle à l'article 3 pour ajouter un nouvel alinéa (3.03) qui inclut une référence à un texte inclusif. Cette modification exigera également des modifications aux références suivantes dans tout le document qui sera fourni séparément:

« he or she » et « his or her » modifié à « they » ou « the employee »  
« il ou elle », « lui ou elle » « employé-e » modifié à « employé »

Nouveau libellé proposé pour l'article 3:

Français:

#### **Article 3 – Champ d'application**

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s **employés** et à l'Employeur.

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

**3.03 À l'exception de l'article 36 - Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes, de l'article 38 – Congé de maternité non payé, de l'article 39 – Réaffectation ou congé liés à la maternité et du sous-alinéa 40.02(c) (iii) - Congé parental non payé, dans ce document, les expressions désignant des employés visent toutes les personnes, sans égard à leur genre.**

English:

#### **Article 3 – Application**

3.01 The provisions of this Agreement apply to the Alliance, employees, and the Employer.

3.02 Both the English and French texts of this Agreement shall be official.

**3.03 With the exception of Article 36 – Medical appointments for pregnant employees, Article 38 – Maternity leave without pay, Article 39 – Maternity-related reassignment of leave, and subparagraph 40.02(c) (iii) – Parental leave without pay, in this document, expressions referring to employees are meant for all persons, regardless of their gender.**

Signé à Ottawa le 4 Juillet 2018

  
\_\_\_\_\_  
For CRA/ Pour ARC

  
\_\_\_\_\_  
For PSAC/ Pour AFPC

**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING  
LIST OF RENEWED ARTICLES**

The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agree to renew the existing language for the following articles of the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement.

4	State security
6	Managerial responsibilities
21	Joint consultation
63	Agreement reopener

Note: These renewals are made without prejudice to any negotiated changes made to other articles which have a direct impact on the ones listed above.

Signed in Ottawa on the 4 of July 2018.

Morgan Gay, PSAC

Marc Bellavance, CRA

July 4, 2018

allowing for errors and omissions

1 of 1

**GROUPE D'EXÉCUTION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES ADMINISTRATIFS  
NÉGOCIATION COLLECTIVE  
LISTE DES ARTICLES RENOUVELÉS**

L'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé-e-s de l'impôt (AFPC-SEI) et l'Agence du revenu du Canada (ARC) conviennent de renouveler le libellé actuel des articles suivants de la convention collective du Groupe d'exécution de programmes et de services administratifs.

4	Sûreté de l'état
6	Responsabilités de la direction
21	Consultation mixte
63	Modification de la convention

Remarque: Ces renouvellements sont effectués sous toutes réserves des modifications négociées apportées à d'autres articles ayant un impact direct sur ceux énumérés ci-dessus.

Signé à Ottawa le 4 juillet 2018.

Morgan Gay, AFPC

Marc Bellavance, ARC

Le 4 juillet, 2018

Sous réserve d'erreurs ou d'omissions

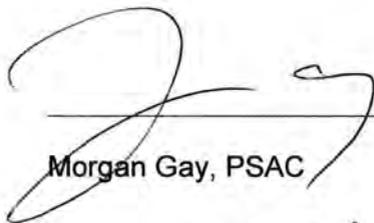
**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING  
LIST OF RENEWED ARTICLES**

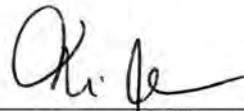
The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agree to renew the existing language for the following articles of the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement. **The parties agree** that these articles be amended to reflect gender neutral language as per the addition of clause 3.03 and/or editorial-related amendments.

1	Purpose of agreement
3	Application
5	Precedence of legislation and the collective agreement
8	Dental care plan
15	Labour disputes
16	Illegal Strikes
54	Restrictions on outside employment
55	Statement of duties
57	Membership fees

Note: These renewals are made without prejudice to any negotiated changes made to other articles which have a direct impact on the ones listed above.

Signed in Ottawa on the 4 of July 2018.

  
Morgan Gay, PSAC

  
Marc Bellavance, CRA





July 4, 2018  
allowing for errors and omissions

**GROUPE D'EXÉCUTION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES ADMINISTRATIFS  
NÉGOCIATION COLLECTIVE  
LISTE DES ARTICLES RENOUVELÉS**

L'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé-e-s de l'impôt (AFPC-SEI) et l'Agence du revenu du Canada (ARC) conviennent de renouveler le libellé actuel des articles suivants de la convention collective du Groupe d'exécution de programmes et de services administratifs. **Les parties conviennent** que ces articles soient modifiés pour refléter un langage neutre selon l'article 3.03 et / ou des modifications d'ordre rédactionnel.

1	Objet et portée de la convention
3	Champ d'application
5	Priorité de la loi sur la convention collective
8	Régime de soins dentaires
15	Conflits de travail
16	Grèves illégales
54	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur
55	Exposé des fonctions
57	Droits d'inscription

Remarque: Ces renouvellements sont effectués sous toutes réserves des modifications négociées apportées à d'autres articles ayant un impact direct sur ceux énumérés ci-dessus.

Signé à Ottawa le 4 juillet 2018.

Morgan Gay, AFPC



Le 4 juillet, 2018  
Sous réserve d'erreurs ou d'omissions

Marc Bellavance, ARC



1

*a.45 Am*

**ARTICLE 34  
VACATION LEAVE WITH PAY**

The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agreed to remove the transitional provision outlined in paragraph 34.18(b) for the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement, without prejudice to the Employer and union's original proposals for clause 34.18.

English:

**34.18 One-time entitlement**

a. An employee shall be credited a one-time entitlement of thirty-seven decimal five (37.5) hours of vacation leave with pay on the first (1st) day of the month following the employee's second (2nd) anniversary of service, as defined in clause 34.03.

**~~b. Transitional Provision:~~**

~~Effective the date of signing, employees with more than two (2) years of service, as defined in clause 34.03, shall be credited a one-time entitlement of thirty-seven decimal five (37.5) hours of vacation leave with pay.~~

French:

**34.18 Droit à un crédit unique**

a. L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.

**~~b. Disposition transitoire :~~**

~~À compter de la date de signature, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 34.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.~~

Note: This agreement is made without prejudice to any negotiated changes made to other articles which have a direct impact on the ones listed above.

Signed in Ottawa on the 5 of July 2018.

*[Handwritten signatures: "Carmel", "Sugar K...", "P...", "A..."]*

*[Handwritten signature]*

For CRA/Pour ARC

*[Large handwritten signature]*

For PSAC/Pour AFPC

9.45 Am

07/05/18

**ARTICLE 34  
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

L'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé (e) s de l'impôt (AFPC-SEI) et l'Agence du revenu du Canada (ARC) ont convenu de supprimer la disposition transitoire prévue à l'alinéa 34.18(b) sous toutes réserves des propositions initiales de l'employeur et du syndicat concernant la clause 34.18.

Français:

**34.18 Droit à un crédit unique**

a. L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.

**b. Disposition transitoire:**

~~À compter de la date de signature, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 34.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.~~

Anglais:

**34.18 One-time entitlement**

a. An employee shall be credited a one-time entitlement of thirty-seven decimal five (37.5) hours of vacation leave with pay on the first (1st) day of the month following the employee's second (2nd) anniversary of service, as defined in clause 34.03.

**b. Transitional Provision:**

~~Effective the date of signing, employees with more than two (2) years of service, as defined in clause 34.03, shall be credited a one-time entitlement of thirty-seven decimal five (37.5) hours of vacation leave with pay.~~

Remarque: Cette convention est effectuée sous toutes réserves des modifications négociées apportées à d'autres articles ayant un impact direct sur ceux énumérés ci-dessus.

Signé à Ottawa le 5 juillet 2018.

Pour ARC/For CRA

Pour AFPC/For PSAC

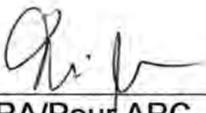
**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING**

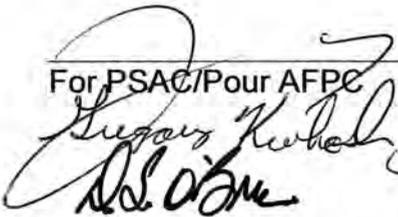
The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) agreed to the following list of amendments proposed by the Canada Revenue Agency (CRA) for the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement.

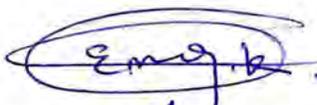
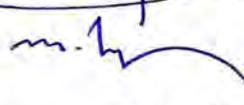
11.06 - Check-off
19 - No Discrimination
28.09(a)(i) - Transportation expenses
30.08(c)(i) - Reporting for work on a designated holiday
34.07(b) - Scheduling vacation leave with pay
44 - Marriage leave with pay
58 - Professional accounting association annual membership fee
61 - Severance pay
Appendix A - Reopener provision
Appendix D - Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) with Respect to a One-Time Lump Sum Payment
Appendix G - Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) – Union of Taxation Employees (UTE) Concerning the Administration of Schedules, Including the Use of Seniority for Employees of the Program Delivery and Administrative Services Group
Appendix X – Archived provision for the elimination of severance pay for voluntary separation (resignation and retirement)

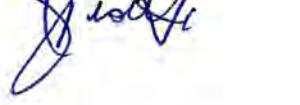
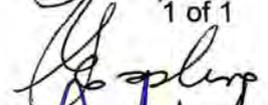
Note: This agreement is made without prejudice to any negotiated changes made to other articles which have a direct impact on the ones listed above.

Signed in Ottawa on the 5 of July 2018.

  
For CRA/Pour ARC

  
For PSAC/Pour AFPC


July 5, 2018  
Allowing for errors and omissions

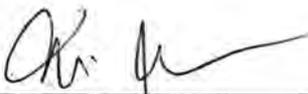

**GROUPE D'EXÉCUTION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES ADMINISTRATIFS  
NÉGOCIATION COLLECTIVE**

L'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé(e)s de l'impôt (AFPC-SEI) accepte la liste suivante de changements proposés par l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour la convention collective du groupe Services de prestation de services et d'administration.

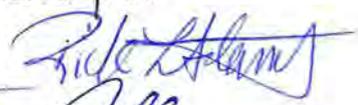
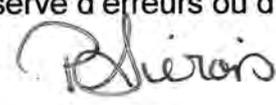
11.06 - Précompte des cotisations
19 - Élimination de la discrimination
28.09(a)(i) - Frais de transport
30.08(c)(i) - Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié
34.07(b) - Établissement du calendrier des congés annuels payés
44 - Congé de mariage payé
58 - Cotisation annuelle de comptable professionnel
61 - Indemnité de départ
Appendice A - Disposition de ré-ouverture
Appendice D - Protocole d'entente entre l'Agence du Revenu du Canada (ARC) et l'Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC) concernant un paiement forfaitaire unique
Appendice G - Protocole d'entente entre l'Agence du Revenu du Canada (ARC) et l'Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC) - Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI) concernant l'administration des horaires de travail ainsi que de l'utilisation du principe d'ancienneté, pour les employés du groupe de l'exécution des programmes et des services administratifs
Appendice X - Dispositions archivées relatives à l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite)

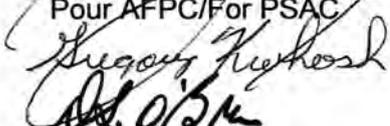
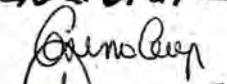
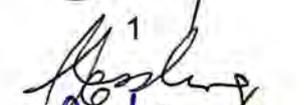
Remarque: Cette convention est effectuée sous toutes réserves des modifications négociées apportées à d'autres articles ayant un impact direct sur ceux énumérés ci-dessus.

Signé à Ottawa le 5 July 2018.

  
\_\_\_\_\_  
Pour ARC/For CRA

  
\_\_\_\_\_  
Pour AFPC/For PSAC

  
  
  
Le 5 juillet, 2018  
Sous réserve d'erreurs ou d'omissions  
  



Package E-002– September 12 2018  
Proposition d'ensemble E-002 le 12 septembre 2018

**COLLECTIVE BARGAINING / NÉGOCIATION COLLECTIVE**

The Employer agrees to withdraw the following proposal(s) / L'employeur accepte de retirer la/les proposition(s) suivante(s):

Article	Subject - Sujet	Clause(s)

The Public Service Alliance of Canada (PSAC) – Union of Taxation Employees (UTE) group agrees to withdraw the following demand(s) / L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) – Syndicat des employé-es de l'impôt (SEI) accepte de retirer la(es) revendication(s) suivante(s):

Article	Subject - Sujet	Clause(s)
48	Personnel selection leave	48.01

Both parties agree on the following attached proposals / Les deux parties consentent aux propositions suivantes ci-jointes:

Article	Subject – Sujet	Clause(s)
48	Leave with pay for participation in a staffing process	48.01
26	Shift principle	26.01(a)(iii)

  
\_\_\_\_\_  
Marc Bellavance  
CRA Negotiator  
Négociateur de l'ARC

  
\_\_\_\_\_  
Morgan Gay  
PSAC Negotiator  
Négociateur de l'AFPC

Date : 9/12/2018




**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING**

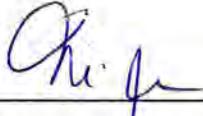
The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agree to the following language for Article 48 – Personnel selection leave, of the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement.

**ARTICLE 48  
LEAVE WITH PAY FOR PARTICIPATION IN A STAFFING PROCESS**

**48.01** Where an employee participates in a personnel selection **CRA staffing** process, including the appeal process-**recourse mechanism**, where applicable, **or applies** for a position in the public service, as defined in the **Federal Public Service Sector** Labour Relations Act, **including the complaint process, where applicable**, and including recourse for any staffing process at the CRA, the employee is entitled to leave with pay for the period during which the employee's presence is required for purposes of the selection **process**, and for such further period as the Employer considers reasonable for the employee to travel to and from the place where his or her **their** presence is so required. This clause **also** applies equally in respect of the personnel selection to a process related to the interchange/secondment-**Interchange Program and deployment.**

Signed in Ottawa on the 12 of Sept 2018.

  
Morgan Gay, PSAC

  
Marc Bellavance, CRA

  
September 12, 2018

allowing for errors and omissions

**GROUPE D'EXÉCUTION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES ADMINISTRATIFS  
NÉGOCIATION COLLECTIVE**

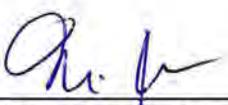
L'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé-e-s de l'impôt (AFPC-SEI) et l'Agence du revenu du Canada (ARC) acceptent le libellé suivant pour l'article 48 – Congé payé de sélection du personnel, de la convention collective du Groupe d'exécution de programmes et de services administratifs.

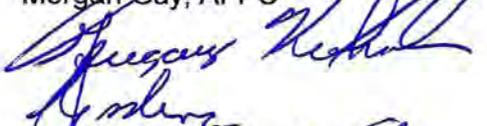
**ARTICLE 48  
CONGÉ PAYÉ POUR PARTICIPATION À UN PROCESSUS DE DOTATION**

**48.01** Lorsqu'une l'employé-e prend part **participe** à une procédure de sélection du personnel **processus de dotation à l'ARC**, y compris le processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend **mécanisme de recours, le cas échéant, ou pose sa candidature à un poste dans la fonction publique, tel que défini** par la Loi sur les relations de travail dans la fonction **le secteur** publique **fédéral, y compris le processus de plainte, le cas échéant,** et incluant le mécanisme de recours prévu à tout processus de dotation à l'ARC il ou elle **l'employé a** droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de la procédure de sélection **du processus** et pour toute autre période supplémentaire **complémentaire** que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. La présente **Cela** s'applique également aux à un processus de sélection du personnel ayant trait **au Programme d'échange et aux mutations aux prêts/détachement.**

Signé à Ottawa le 12 Sept 2018

  
Morgan Gay, AFPC

  
Marc Bellavance, ARC

  
  
Le 12 septembre 2018  
Sous réserve d'erreurs ou d'omissions

**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING**

The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agree to the following language for Article 26 – Shift principle, of the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement.

**ARTICLE 26  
SHIFT PRINCIPLE**

26.01

a. When a full-time indeterminate employee is required to attend one of the following proceedings outside a period which extends before or beyond three (3) hours his or her scheduled hours of work on a day during which he or she would be eligible for a Shift Premium, the employee may request that his or her hours of work on that day be scheduled between 7 a.m. and 6 p.m.; such request will be granted provided there is no increase in cost to the Employer. In no case will the employee be expected to report for work or lose regular pay without receiving at least twelve (12) hours of rest between the time his or her attendance was no longer required at the proceeding and the beginning of his or her next scheduled work period.

i. Public Service Labour Relations Board Proceedings

Clauses 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 and 14.06.

ii. Contract Negotiation and Preparatory Contract Negotiation Meetings

Clauses 14.09 and 14.10.

iii. ~~Personnel Selection Process~~ **Leave with pay for participation in a staffing process**

Article 48.

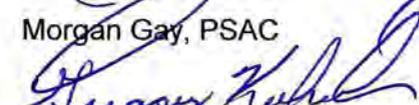
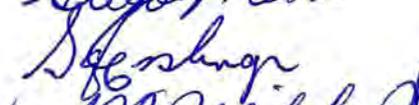
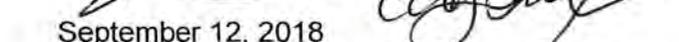
iv. To write Provincial Certification Examinations which are a requirement for the continuation of the performance of the duties of the employee's position.

v. Training Courses which the employee is required to attend by the Employer.

Signed in Ottawa on the 12 of sept 2018.

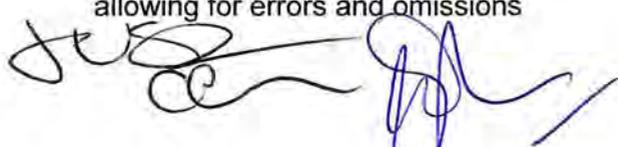
  
\_\_\_\_\_  
Morgan Gay, PSAC

  
\_\_\_\_\_  
Marc Bellavance, CRA

September 12, 2018

allowing for errors and omissions



**GROUPE D'EXÉCUTION DE PROGRAMMES ET DE SERVICES ADMINISTRATIFS  
NÉGOCIATION COLLECTIVE**

L'Alliance de la Fonction publique du Canada - Syndicat des employé-e-s de l'impôt (AFPC-SEI) et l'Agence du revenu du Canada (ARC) acceptent le libellé suivant pour l'article 26 – Principe de poste, de la convention collective du Groupe d'exécution de programmes et de services administratifs.

**ARTICLE 26  
PRINCIPE DE POSTE**

26.01

a. Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé-e serait admissible à la Prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.

i. Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique  
Paragraphe 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06.

ii. Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles  
Paragraphe 14.09 et 14.10.

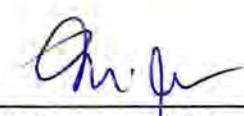
iii. ~~Processus de sélection du personnel~~ **Congé payé pour participation à un processus de dotation**  
Article 48.

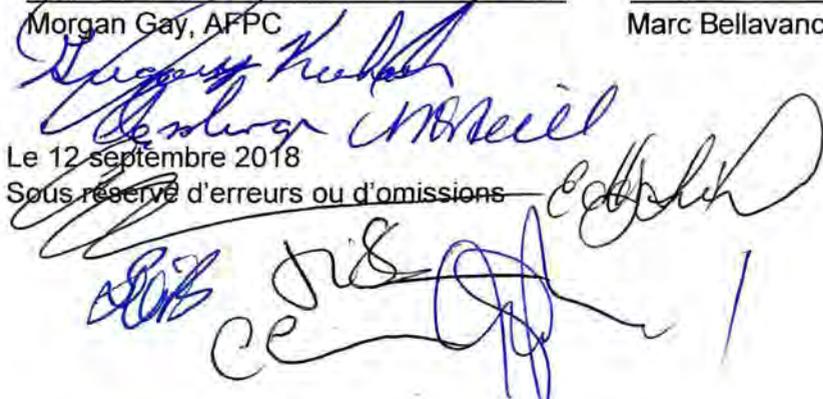
iv. Pour passer des examens provinciaux d'accréditation qui sont indispensables à l'exercice continu des fonctions de l'emploi occupé par l'employé-e.

v. Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.

Signé à Ottawa le 12 Sept 2018

  
Morgan Gay, AFPC

  
Marc Bellavance, ARC

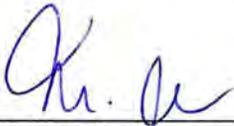
  
Le 12 septembre 2018  
Sous réserve d'erreurs ou d'omissions

Package E-008– December 3, 2018  
Proposition d'ensemble E-008 le 3 décembre 2018

COLLECTIVE BARGAINING / NÉGOCIATION COLLECTIVE

Both parties agree on the language in attachment of the following proposal(s) / Les deux parties consentent sur le libellé ci-joint pour la (les) proposition(s) suivante(s):

Article	Subject - Sujet	Clause(s)
2	Interpretation and definitions (common-law partner)	2.01
47	Court leave	47.01(c)(i)

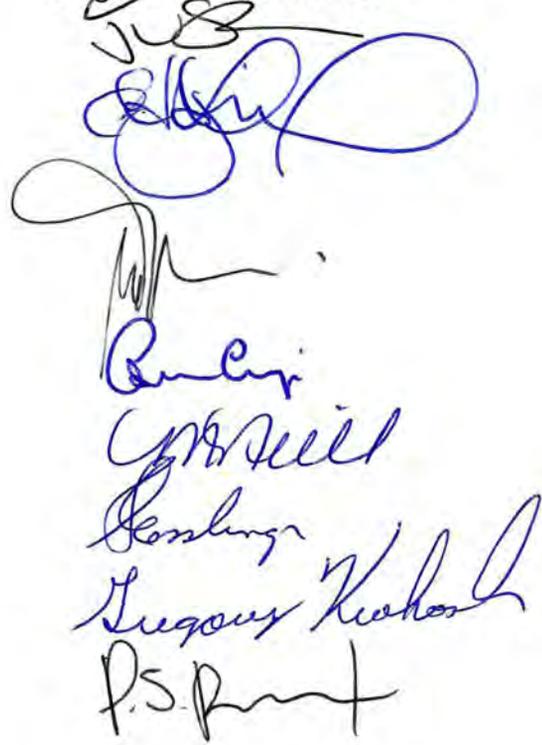


Marc Bellavance  
CRA Negotiator  
Négociateur de l'ARC



Morgan Gay  
PSAC Negotiator  
Négociateur de l'AFPC

Date : Dec 3<sup>RD</sup>, 2018



**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING**

The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agree to the following language for Article 2 – Interpretation and definitions, of the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement.

**ARTICLE 2  
INTERPRETATION AND DEFINITIONS**

**2.01** For the purpose of this Agreement:

**"common-law partner"**

means a person living in a conjugal relationship with an employee for a continuous period of at least one (1) year (conjoint de fait)

**ARTICLE 2  
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

**2.01** Aux fins de l'application de la présente convention :

**« conjoint de fait »**

désigne une personne qui vit, pour ~~pour~~ depuis une période continue d'au moins un (1) an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé-e (common-law partner),

Signed in Ottawa on the 3 of Dec 2018.

\_\_\_\_\_  
Morgan Gay, PSAC

\_\_\_\_\_  
Marc Bellavance, CRA

*[Handwritten signatures]*  
December 3, 2018

allowing for errors and omissions

**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING**

The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agree to the following language for Article 47 – Court leave, of the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement.

**ARTICLE 47  
COURT LEAVE**

English:

**47.01** The Employer shall grant leave with pay to an employee for the period of time he or she is compelled:

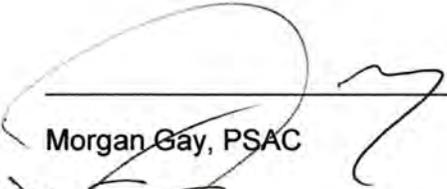
- a. to be available for jury selection;
- b. to serve on a jury;
- c. by subpoena or summons or other legal instrument to attend as a witness in any proceeding held:
  - i. in or under the authority of a court of justice ~~or before a grand jury,~~
  - ii. before the Senate or House of Commons of Canada or a committee of the Senate or House of Commons otherwise than in the performance of the duties of the employee's position,
  - iii. before a legislative council, legislative assembly or house of assembly, or any committee thereof that is authorized by law to compel the attendance of witnesses before it, or
  - iv. before an arbitrator or umpire or a person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

French:

**47.01** L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est obligé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou par autre instrument légal, comme témoin à une procédure qui a lieu :
  - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation,~~
  - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
  - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
  - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou
  - v. devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

Signed in Ottawa on the 3 of Dec 2018.



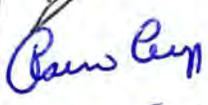
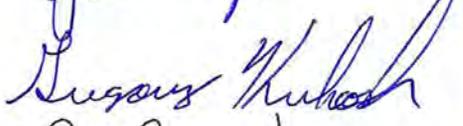
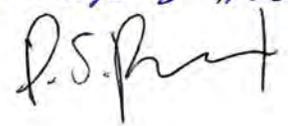
---

Morgan Gay, PSAC



---

Marc Bellavance, CRA

Package E-016– April 4, 2019  
Proposition d'ensemble E-016 le 4 avril 2019

COLLECTIVE BARGAINING / NÉGOCIATION COLLECTIVE

The PSAC-UTE agrees to withdraw the following demand(s) / L'AFPC-SEI accepte de retirer la(es) revendication(s) suivante(s):

Article	Subject - Sujet	Clause(s)
14	Leave with or without pay for Alliance Business	14.01 14.03 14.04 14.05 14.06 14.07 14.08 14.10 14.11 14.12

Both parties agree on the language in attachment of the following proposal(s) / Les deux parties consentent sur le libellé ci-joint pour la (les) proposition(s) suivante(s):

Article	Subject - Sujet	Clause(s)
10	Information	10.01
14	Leave with or without pay for Alliance Business	14.02 14.09

  
\_\_\_\_\_  
Marc Bellavance  
CRA Negotiator  
Négociateur de l'ARC

  
\_\_\_\_\_  
Morgan Gay  
PSAC Negotiator  
Négociateur de l'AFPC

Date : 04/04/19



**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING**

The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agree to the following language for Article 10 – Information, of the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement.

**ARTICLE 10  
INFORMATION**

10.01 The Employer agrees to supply the Alliance, each quarter, with **a list of all employees in the bargaining unit. This list shall include** the name, geographic location, and classification of each new employee.

**ARTICLE 10  
INFORMATION**

10.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, **une liste de de tous les employés de l'unité de négociation. La liste doit inclure** le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e employé.

Signed in Ottawa on the 4 of April 2019.

\_\_\_\_\_  
Morgan Gay, PSAC

\_\_\_\_\_  
Marc Bellavance, CRA

PSAC  
M. Bellavance  
C. Bellavance  
April 4, 2019

allowing for errors and omissions

1 of 1

**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING**

The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agree to the following language for Article 14 – Leave with or without pay for Alliance business, of the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement.

**ARTICLE 14  
LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR ALLIANCE BUSINESS**

Complaints made to the **Federal Public Service Sector** Labour Relations and Employment Board (FPSLREB) pursuant to Section 190(1) of the **Federal Public Service Sector** Labour Relations Act (FPSLRA)

**14.01** When operational requirements permit, in cases of complaints made to the FPSLREB pursuant to section 190(1) of the FPSLRA alleging a breach of sections 157, 186(1)(a), 186(1)(b), 186(2), 187, 188(a) or 189(1) of the FPSLRA, the Employer will grant leave with pay:

- a. to an employee who makes a complaint on his or her **their** own behalf, before the FPSLREB, and
- b. to an employee who acts on behalf of an employee making a complaint, or who acts on behalf of the Alliance making a complaint.

Applications for Certification, Representations, and Interventions with respect to Applications for Certification

**14.02** ~~When operational requirements permit, the~~ Employer will grant leave without pay:  
a. to an employee who represents the Alliance in an application for certification or in an intervention, and  
b. to an employee who makes personal representations with respect to a certification.

**14.03** The Employer will grant leave with pay:  
a. to an employee called as a witness by the FPSLREB, and  
b. when operational requirements permit, to an employee called as a witness by an employee or the Alliance.

Arbitration Board Hearings, Public Interest Commission Hearings, and Informal Conflict Resolution

**14.04** When operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to a reasonable number of employees representing the Alliance before an Arbitration Board, Public Interest Commission, or in a process of Informal Conflict Resolution.

**14.05** The Employer will grant leave with pay to an employee called as a witness by an Arbitration Board, Public Interest Commission, or in a process of Informal Conflict Resolution

and, when operational requirements permit, leave with pay to an employee called as a witness by the Alliance.

#### Adjudication

**14.06** When operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to an employee who is:

- a. a party to the adjudication,
- b. the representative of an employee who is a party to an adjudication, and
- c. a witness called by an employee who is a party to an adjudication.

#### Meetings During the Grievance Process

**14.07** Where an employee representative wishes to discuss a grievance with an employee who has asked or is obliged to be represented by the Alliance in relation to the presentation of ~~his or her~~ **their** grievance, the Employer will, where operational requirements permit, give them reasonable leave with pay for this purpose when the discussion takes place in their headquarters area, and reasonable leave without pay when it takes place outside their headquarters area.

**14.08** Subject to operational requirements;

- a. when the Employer originates a meeting with a grievor in his headquarters area, ~~he or she~~ **they** will be granted leave with pay and "on duty" status when the meeting is held outside the grievor's headquarters area;
- b. when a grievor seeks to meet with the Employer, ~~he or she~~ **they** will be granted leave with pay when the meeting is held in ~~his or her~~ **their** headquarters area and leave without pay when the meeting is held outside ~~his or her~~ **their** headquarters area;
- c. when an employee representative attends a meeting referred to in this clause, ~~he or she~~ **they** will be granted leave with pay when the meeting is held in ~~his or her~~ **their** headquarters area and leave without pay when the meeting is held outside ~~his or her~~ **their** headquarters area.

#### Contract Negotiation Meetings

**14.09** ~~When operational requirements permit,~~ The Employer will grant leave without pay to an employee for the purpose of attending contract negotiation meetings on behalf of the Alliance.

#### Preparatory Contract Negotiation Meetings

**14.10** When operational requirements permit, the Employer will grant leave without pay to a reasonable number of employees to attend preparatory contract negotiation meetings.

#### Meetings Between the Alliance and Management Not Otherwise Specified in this Article

**14.11** When operational requirements permit, the Employer will grant leave with pay to a reasonable number of employees who are meeting with management on behalf of the Alliance.

**14.12** Subject to operational requirements, the Employer shall grant leave without pay to a reasonable number of employees to attend meetings of the Board of Directors of the Alliance, meetings of the National Executive of the Components, Executive Board meetings of the

Alliance, and conventions of the Alliance, the Components, the Canadian Labour Congress, and the Territorial and Provincial Federations of Labour.

#### ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans le secteur la fonction publique **fédéral (CRTESFP)** en application de l'article 190(1) de la Loi sur les relations de travail dans **le secteur la fonction publique fédéral (LRTSFP)**

**14.01** Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'une plainte est déposée devant la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTESFP) en application du paragraphe 190(1) de la LRTSFP alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a ou 186(1)b, 186(2), 187, 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSFP, l'Employeur accorde un congé payé :

- a. à l'~~employé-e~~ **employé** qui dépose une plainte en son propre nom devant la CRTESFP, et
- b. à l'~~employé-e~~ **employé** qui intervient au nom d'un ~~employé-e~~ **employé** 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, IL~~ L'Employeur accorde un congé non payé :

- a. à l'~~employé-e~~ **employé** qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et
- b. à l'~~employé-e~~ **employé** qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

**14.04** L'Employeur accorde un congé payé :

- a. à l'~~employé-e~~ **employé** cité comme témoin par la CRTEFP, et
- b. lorsque les nécessités du service le permettent, à l'~~employé-e~~ **employé** cité comme témoin par un autre ~~employé-e~~ **employé** ou par l'Alliance.

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors d'un processus informel de résolution de conflits

**14.04** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'~~employé-e~~ **employés** qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un processus informel de résolution de conflits.

**14.05** L'Employeur accorde un congé payé à l'~~employé-e~~ **employé** cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un processus informel de résolution de conflits et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'~~employé-e~~ **employé** 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~~ **employé** qui est :

- a. partie à l'arbitrage,
- b. le représentant d'un ~~employé-e~~ **employé** qui s'est constitué partie à l'arbitrage, et
- c. un témoin convoqué par un ~~employé-e~~ **employé** qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

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

**14.08** Sous réserve des nécessités du service :

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

### Séances de négociations contractuelles

**14.09** ~~Lorsque les nécessités du service le permettent, l'~~L'Employeur accorde un congé non payé à l'~~employé-e~~ qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

### Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

**14.10** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'~~employé-e-s~~ **employés** pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

### Réunions entre l'Alliance et la direction non prévues dans le présent article

**14.11** Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'~~employé-e-s~~ **employés** qui participent à une réunion avec la direction au nom de l'Alliance.

**14.12** Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'~~employé-e-s~~ **employés** pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des Éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des Éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Signed in Ottawa on the 4 of April 2019.

\_\_\_\_\_  
Morgan Gay, PSAC

\_\_\_\_\_  
Marc Bellavance, CRA

*P.S. Print*

*M. Meier*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

*[Signature]*

**PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP  
COLLECTIVE BARGAINING**

The Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) and the Canada Revenue Agency (CRA) agree to the following language for Article 34 – Vacation leave with pay, of the Program Delivery and Administrative Services Group Collective Agreement.

**ARTICLE 34  
VACATION LEAVE WITH PAY**

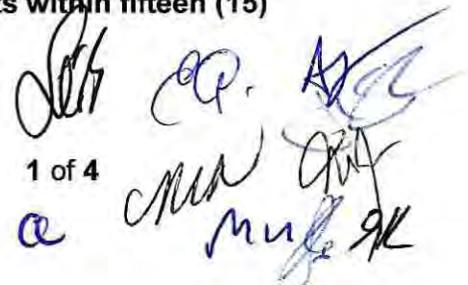
**Scheduling of vacation leave with pay**

**34.05**

- a. Employees are expected to take all their vacation leave during the vacation year in which it is earned.
- b. **Vacation scheduling:**
  - i. ~~Employees will submit their annual leave requests for the summer leave period on or before April 15th, and on or before September 15th for the winter leave period. The Employer will respond to such requests no later than May 1st, for the summer leave period and no later than October 1st, for the winter holiday season leave period.~~

~~Notwithstanding the preceding paragraph, with the agreement of the Alliance, the Employer may alter the specified submission dates for the leave requests. If the submission dates are altered, the Employer must respond to the leave request 15 days after such submission dates;~~

- i. In cases where there are more vacation leave requests for a specific period than can be approved due to operational requirements, years of service as defined in clause 34.03 of the Agreement, shall be used as the determining factor for granting such requests. For **leave requests between June 1 and September 30** ~~summer leave requests~~, years of service shall be applied for a maximum of two weeks per employee in order to ensure that as many employees as possible might take annual leave during the summer months;
- ii. ~~Requests submitted after April 15th for the summer leave period and after September 15th for the winter leave period shall be dealt with on a first come first served basis.~~
  - ii. **The Employer shall not cancel an employee's vacation leave once approved in writing due to an employee with more years of service, as defined in clause 34.03 of the Agreement, requesting the same period.**
  - iii. **The Employer shall respond to vacation leave requests within fifteen (15) days of when requests are submitted.**

  
1 of 4

**iv. The following shall apply for vacation scheduling in call centres:**

**a. Employees will submit their annual leave requests for the summer leave period on or before April 15th, and on or before September 15th for the winter leave period.**

The summer and winter holiday periods are:

- for the summer leave period, between June 1 and September 30,
- for the winter holiday season leave period, ~~from~~ **between** December 1 to March 31;

**b. Notwithstanding the preceding paragraph, with the agreement of the Alliance, the Employer may alter the specified submission dates for the leave requests. If the submission dates are altered, the Employer must respond to the leave request 15 days after such submission dates.**

**c. Requests submitted after April 15<sup>th</sup> for the summer leave period and after September 15<sup>th</sup> for the winter leave period shall be dealt with on a first come first serve basis.**

- c. Subject to the following subparagraphs, the Employer reserves the right to schedule an employee's vacation leave but shall make every reasonable effort:
- i. to provide an employee's vacation leave in an amount and at such time as the employee may request;
  - ii. not to recall an employee to duty after the employee has proceeded on vacation leave;
  - iii. not to cancel nor alter a period of vacation leave which has been previously approved in writing.

**ARTICLE 34  
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

**Établissement du calendrier des congés annuels payés  
34.05**

- a. Les employé-e-s **employés** sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b. **Établissement du calendrier des congés annuels :**
- i. ~~Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1<sup>er</sup> mai pour la période estivale et au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre pour la période hivernale.~~

May 9, 2019  
Allowing for errors and omissions

~~Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, l'Employeur peut modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces nouvelles dates de présentation.~~

i. Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période **entre le 1<sup>er</sup> juin et le 30 septembre estivale**, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'~~employé~~ **s employés** puissent prendre congé pendant les mois d'été.

~~ii. Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.~~

**ii. L'employeur n'annulera pas les congés annuels d'un employé qu'il avait précédemment approuvés par écrit en raison d'un employé demandant la même période et ayant plus d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention.**

**iii. L'employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces dates de présentation.**

**iv. Les dispositions suivantes s'appliquent à la planification des vacances dans les centres d'appels :**

**(a) Les employés doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales.**

Les périodes de congés annuels sont les suivantes :

- pour la période estivale, du 1<sup>er</sup> juin au 30 septembre;
- pour la période hivernale, du 1<sup>er</sup> décembre au 31 mars.

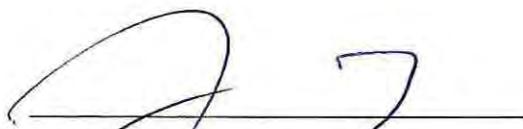
**(b) Nonobstant le sous-alinéa précédent et avec l'accord de l'Alliance, l'Employeur peut modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces nouvelles dates de présentation.**

**(c) Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.**

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature at the top right, initials 'CP' below it, and several other initials and marks at the bottom right.

- d. Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e **employé** mais doit faire tout effort raisonnable pour :
- i. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e **employé**;
  - ii. ne pas rappeler l'employé-e **employé** au travail après son départ en congé annuel;
  - iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit.

Signed in Ottawa on the 9 of MAY 2019.



---

Morgan Gay, PSAC



---

Marc Bellavance, CRA



A vertical stack of seven handwritten signatures in blue ink, including names such as 'Suzanne Kwahed', 'McNeill', and 'Counley'.