



Dossier : 2122-905-3

Le 5 mai 2023

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC À L'AGENCE DU REVENU DU CANADA (ARC)

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

Le 3 mai 2023, après plus d'un an et demi de négociations et une grève historique, l'équipe de négociation de l'AFPC a conclu une entente de principe avec l'ARC pour ses 35 000 membres qui fournissent des services indispensables à la population.

Cette entente témoigne de la ténacité des membres de l'AFPC, qui ont tenu bon pour obtenir des salaires équitables et de meilleures conditions de travail. Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail.

Les membres de l'équipe de négo recommandent à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe.

La nouvelle convention collective couvre la période du 1^{er} novembre 2021 au 31 octobre 2025.

POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE DE PRINCIPE

1. AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES

L'entente de principe procure d'importants avantages économiques qui vont bien au-delà de ce que l'employeur avait offert avant la grève. Nous avons obtenu, pour tous nos membres à l'ARC, une hausse salariale d'au moins 12 % sur quatre ans.

À compter du	Augmentations économiques	Total des augmentations économiques
1 novembre 2021	<ul style="list-style-type: none">augmentation des taux de rémunération : 1,5 %	1,5 %
1 novembre 2022	<ul style="list-style-type: none">augmentation des taux de rémunération : 3,5 %rajustement salarial : 1,25 %	4,75 %
1 novembre 2023	<ul style="list-style-type: none">augmentation des taux de rémunération : 3,5 %rajustement salarial : 0,5 %	3,50 %
1 novembre 2024	<ul style="list-style-type: none">augmentation des taux de rémunération : 2,00 %rajustement salarial : 0,25 %	2,25 %

2. MONTANT FORFAITAIRE

Chaque membre de l'unité de négociation recevra un montant forfaitaire de 2 500 \$ ouvrant droit à pension à la signature de la convention collective.

Grâce à ce montant forfaitaire et aux augmentations de salaire négociées, le membre de l'AFPC qui gagne un salaire moyen de 68 000 \$ par année recevra 23 000 \$ de plus pendant la durée de la convention collective.

ARTICLE 27 — PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Augmentation des primes de poste et de fin de semaine, qui passent de 2,25 \$ à 2,50 \$ de l'heure.

APPENDICE E — MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L'employeur dispose de 180 jours pour mettre en œuvre la convention collective. Si cette échéance n'est pas respectée, les membres du personnel à qui l'employeur doit plus de 500 \$ recevront une compensation unique de 200 \$.

3. TÉLÉTRAVAIL

Une nouvelle lettre d'entente confirme que le télétravail est volontaire, qu'un-e employé-e peut lancer la démarche et que les demandes sont étudiées au cas par cas.

La lettre d'entente prévoit aussi la création de comités ministériels ou organisationnels mixtes chargés d'examiner les décisions découlant de l'application de la Directive sur les régimes de travail virtuel. Les comités examineront les arguments présentés par les parties et soumettront à l'administrateur général ou à son représentant autorisé leur recommandation quant au règlement des griefs au dernier palier.

L'employeur s'est également engagé à créer un comité mixte de consultation, coprésidé par l'AFPC et mandaté de la révision de la Directive sur les régimes de travail virtuel.

4. SÉCURITÉ D'EMPLOI

ARTICLE 23 — SÉCURITÉ D'EMPLOI

En cas de réaménagement des effectifs, on privilégiera le maintien en poste du personnel permanent plutôt que l'embauche de sous-traitants.

APPENDICE C — RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Lettre d'entente dans laquelle l'AFPC et l'employeur conviennent de soumettre une proposition conjointe à la Commission de la fonction publique afin que l'ancienneté soit prise en compte dans les cas de réaménagement des effectifs.

Meilleure sécurité d'emploi et meilleures protections contre les mises à pied.

Hausse du plafond pour les services de consultation psychologique, qui passe de 1 000 \$ à 1 200 \$ pour le personnel touché par un réaménagement des effectifs.

Davantage de renseignements seront fournis au personnel concerné et à l'Alliance au cours d'un réaménagement des effectifs.

5. DURÉE DU TRAVAIL ET CONGÉS ANNUELS

ARTICLE 25 – DURÉE DU TRAVAIL

L'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander à travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

L'employée qui allaite aura ses heures de travail prévues de manière à fournir les pauses non rémunérées nécessaires à son allaitement ou pour extraire le lait maternel. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

ARTICLE 34 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Les employé-e-s de l'unité de négociation auront droit à quatre semaines de congé annuel après sept ans d'emploi au lieu de huit ans.

6. AUTRES CHANGEMENTS IMPORTANTS

ARTICLE 10 — INFORMATION

Les membres de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective et en recevront, sur demande, un exemplaire imprimé.

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA PRÉCISION DE LA LOCALISATION GÉOGRAPHIQUE CONFORMÉMENT AU PARAGRAPHE 10.01

Ajout de la définition de « lieu de travail désigné » et de « lieu de travail désigné de remplacement ».

ARTICLE 12 — UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

Nouvelles dispositions permettant aux représentantes et représentants de l'Alliance d'accéder aux locaux de l'employeur pour les affaires syndicales déclarées.

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

Ajout d'activités auxquelles il est possible de participer pendant un congé pour affaires de l'Alliance, notamment les conférences et les réunions des comités de l'Alliance.

ARTICLE 24 — CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Ajout des termes systèmes et logiciels dans la définition de changements technologiques.

ARTICLES 30 ET 61 — JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Nouveau jour férié payé à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

L'indemnité des employé-e-s à temps partiel qui travaillent un jour désigné payé passe de 4,25 % à 4,6 %.

ARTICLE 39 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Révision du texte pour le rendre inclusif.

ARTICLE 44 — CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Ce congé peut maintenant servir à visiter une personne de la famille en phase terminale d'une maladie.

Hausse du plafond (dorénavant 15 heures) pour les rendez-vous avec un conseiller juridique, un parajuriste, un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel.

ARTICLE 46 — CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Le congé de deuil payé d'une journée s'applique dorénavant au décès d'une tante ou d'un oncle.

ARTICLE 65 — DURÉE DE LA CONVENTION

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 31 octobre 2025.

NOUVEL ARTICLE — CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES

Le personnel autochtone aura droit à cinq jours de congé, dont deux payés, pour se livrer à une activité traditionnelle, comme la chasse, la pêche, la récolte et la cueillette.

NOUVEL APPENDICE G – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'OUTIL D'ÉVALUATION DES AGENTS DES CENTRES D'APPELS

En réponse aux préoccupations exprimées par le syndicat, l'ARC remplacera l'outil d'évaluation des agents des centres d'appels (OÉACA) dans les 18 mois suivant la date de ratification de la convention collective.

Dans les 60 jours suivant la ratification, l'ARC et l'Alliance entameront des consultations au sujet du remplacement de l'OÉACA.

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA FORMATION SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ET LES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

L'ARC examinera les recommandations formulées par le comité mixte de l'AFPC et du Conseil du Trésor et les communiquera au Comité national sur l'équité en matière d'emploi et la diversité et au Comité consultatif national sur le bien-être de l'ARC en vue de déterminer si elle peut les appliquer. De plus, l'ARC encouragera l'intégration des pratiques exemplaires.

NOUVEL APPENDICE CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL NON PAYÉ

Création d'un comité mixte chargé de comparer l'interaction des conventions collectives avec le programme d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale. De plus, le

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

comité examinera les dispositions relatives au congé de maternité et parental pour en simplifier le libellé.

Modifications mineures aux articles suivants :

Article 18 – Procédure de règlement des griefs

Article 19 – Élimination de la discrimination

Article 20 – Harcèlement sexuel

Article 33 – Congés, généralités

Article 38 – Congé de maternité non payé

Article 40 – Congé parental non payé

Article 53 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

Article 56 – Examen du rendement et dossier de l'employé

Modifications d'ordre administratif à de nombreux articles pour corriger les renvois, les titres, les coquilles et les références désuètes.

Suppression des dispositions désuètes, notamment l'article 32 – Temps de déplacement et appendice D.

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 31 octobre 2025.

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

Votre équipe de négociation :

Adam Jackson
Jamie vanSydenborgh
Brian Oldford
Eddy Aristil
Andria Cullen

Dan Aiken
David Lanthier
Kimberley Kock
Ashley Green

Morgan Gay (négociateur de l'AFPC)
Pierre-Samuel Proulx (agent principal de recherche de l'AFPC)
Sarah Allen (agente de recherche de l'AFPC)
Shane O'Brien (agent principal des relations de travail du SEI)
recommande à l'unanimité **d'accepter** l'entente de principe.

En toute solidarité,



Chris Aylward
Président National

cc. CNA
Section des négociations collectives
Susan O'Reilly, directrice p.i. Direction de la représentation et des services juridiques
Coordonnateurs-trices régionaux
Reine Zamat, superviseure, administration de l'effectif
Megan Whitworth, adjointe administrative, administration de l'effectif
Direction des bureau régionaux – mobilisation nationale
Chantal Wilson, agente de l'information des membres
Louise Casselman, agente du fonds de justice sociale
Laura Avalos, conseillère, Fonds de justice sociale

ENTENTE DE PRINCIPE

VISANT À RÉGLER LES ENJEUX DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE EN SUSPENS

ENTRE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

ET

L'AGENCE DU REVENU DU CANADA

CONCERNANT

L'UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente de principe comme suit :

1. Augmentation des taux de rémunération.
2. Durée – entente de quatre (4) ans – expirant le **31 octobre 2025**.
3. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront spécifiées dans cette entente. Sauf indications contraires, toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la date de la signature de la convention.
4. À moins d'entente contraire survenue entre les parties pendant les négociations, les dispositions existantes et les appendices de la présente convention collective seront renouvelés sans changement.
5. Nonobstant le paragraphe 4 et à moins d'entente contraire survenues entre les parties pendant les négociations, les dispositions de la convention collective ou les appendices expirés ou qui expireront à la signature de la nouvelle convention collective ne seront pas renouvelées.
6. L'ARC et l'AFPC-SEI acceptent de retirer tous les autres éléments qui n'ont pas été modifiés d'un commun accord.
7. L'ARC et l'AFPC-SEI conviennent que tous les éléments réglés au cours de cette ronde de négociations feront parties de la convention collective.

TAUX DE RÉNUMÉRATION

- À compter de 2021 – augmentation des taux de rémunération : **1.5 %**
- À compter de 2022 – augmentation des taux de rémunération : **3.5 % + 1.25% rajustement salarial**
- À compter de 2023 – augmentation des taux de rémunération : **3.0 % + 0.5%**
- À compter de 2024 – augmentation des taux de rémunération : **2.0 % + 0.25% rajustement salarial**

Un paiement forfaitaire unique relié à l'exécution des fonctions régulières

- L'Employeur versera un paiement forfaitaire unique de **deux mille cinq cents dollars (2 500 \$)** aux titulaires de postes au sein du groupe d'EPSD à la date de signature de la convention collective.
- Ce paiement forfaitaire unique sera versé aux titulaires de postes au sein du groupe d'EPSD pour l'exécution des fonctions et responsabilités régulières associées à leur poste.

Le paiement sera émis selon les délais de mise en œuvre prévus par l'appendice E – Protocole d'Entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.

ARTICLE 2
INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

2.01

« conjoint de fait » (common-law partner)

désigne une personne qui **cohabite**, ~~pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu cohabité~~ dans une relation conjugale avec un employé-e **depuis une période continue d'au moins un (1) an**.

« 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'épou-x-se (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé), l'enfant propre de l'employé (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, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la belle-fille, **le grand-parent**, et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé ou avec qui l'employé demeure en permanence.

ARTICLE 10
INFORMATION

10.02 ~~L'Employeur convient de fournir à chaque employé un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Les employés de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé, l'employé recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.**

ARTICLE 12

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

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

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. **Un représentant nommé par l'Alliance peut être autorisé à se rendre dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Alliance. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas les activités de l'employeur.** 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.

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

ARTICLE 14

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

14.12 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employés pour leur permettre d'assister :

- a. aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b. **aux réunions** de l'exécutif national des Éléments,-et
- c. **aux réunions** du conseil exécutif de l'Alliance, ~~ainsi qu'aux~~
- d. **aux congrès et aux conférences** de l'Alliance et à ceux des Éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail,- **et**
- e. **aux réunions de comités de l'Alliance et à ceux des Éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'Alliance.**

ARTICLE 18
PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Amendement à la version française uniquement

18.06 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs le remet transmet à son surveillant immédiat ou au chef de service local qui, immédiatement :

- a. l'adresse **le transmet** au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et
- b. remet **transmet** à l'employé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.23 L'Alliance peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement

- a. l'adresse **le transmet** au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et
- b. remet **transmet** à l'Alliance un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité et expression de genre, sa situation familiale, son incapacité ~~mentale ou physique~~, **caractéristiques génétiques**, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

19.04 ~~Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et s~~ Sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et la Loi sur la protection des renseignements personnels, l'employeur lui remet **à un plaignant et/ou un intimé** une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 20
HARCÈLEMENT SEXUEL

20.04 ~~Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l'intimé(e-s) et~~ **s**ous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur lui remet **à un plaignant et/ou un intimé** une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 21
CONSULTATION MIXTE

Amendement à la version française uniquement

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

ARTICLE 23
SÉCURITÉ D'EMPLOI

23.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

23.02 Dans la mesure du possible et lorsque des employés nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur rétention plutôt que d'embaucher un contractuel.

ARTICLE 24 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'appendice « C » sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

24.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a. la mise en place, par l'Employeur, d'équipement, ~~ou~~ de matériel, **de système ou de logiciel** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et
- b. un changement **notable** dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, ~~ou~~ de ce matériel, **de système ou de logiciel**.

24.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employés.

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingts (180) jours **civils**, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement **significativement** la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

- a. 24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :
- b. la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- c. la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- d. le ou les lieux concernés;
- e. le nombre approximatif et la catégorie des employés risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- f. l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employés.

24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis ait été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employés, y compris la formation.

24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL

25.03 Les employés peuvent être tenus d'insérer **enregistrer** leur présence **dans le système électronique de rapport de temps de** ~~sur le ou les~~ formulaire(s) prescrit(s) par l'Employeur.

25.05 L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

(b) Sous réserve des nécessités du service, toute employée qui allaite aura, sur demande, ses heures de travail prévues de manière à fournir les pauses non rémunérées nécessaires à son allaitement ou pour extraire le lait maternel. Cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09, ~~25.10~~ et 25.11 :

a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement, et

b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de ~~6~~ 7 h à 18 h, aux heures que l'employé choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. **Les parties reconnaissent que les employés qui demandent de commencer à travailler à 6h00 conformément à la présente alinéa n'auront pas droit à la prime d'heure devancéetardive (conformément à l'article 25.12) pour la période de 6h00 à 7h00, et ne devrait pas entraîner des coûts supplémentaires pour l'Employeur.**

25.09 Horaire variable Heures de travail comprimées

(a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé peut, s'il en fait la demande et que l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) par semaine.

(b) (b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours **civils**, l'employé doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.

25.10 Horaires d'été et d'hiver

~~L'Employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières à la suite de consultations avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.~~

25.12

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

(b) Prime d'heures **devancées et** tardives

L'employé qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures **devancées** ~~tardives~~ de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h, et **et/ou une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées** après 18 h. La prime d'heures **devancées et** tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

ARTICLE 27
PRIMES DE POSTE

27.01 Prime de poste

L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars **cinquante** vingt-cinq (2,250 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

a. L'employé qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars **cinquante** vingt-cinq (2,250 \$) l'heure pour toutes

b. ~~Dans le cas des employés travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.~~

ARTICLE 28
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.08 Repas

- a. L'employé 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 douze dollars (12,00 \$) pour un (1) repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b. L'employé 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 douze dollars (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 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 :
 - i. à l'employé en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas; **ou**
 - ii. **à l'employé qui a obtenu l'autorisation de travailler à sa résidence ou à un autre endroit avec l'accord de l'employeur.**

ARTICLE 30
JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.01 Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés payés pour les employé-e-s :

- (a) le jour de l'An;
- (b) le Vendredi saint;
- (c) le lundi de Pâques;
- (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- (e) la fête du Canada
- (f) la fête du Travail;
- (g) la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation;**
- (h) g.** le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- (i) h.** le jour du Souvenir;
- (j) i.** le jour de Noël;
- (k) j.** l'Après-Noël;
- (l) k.** un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, sont reconnus comme jours de congé provinciaux ou municipaux dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, de tels jours additionnels ne sont pas reconnus en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1er) lundi d'août;
- (m) l.** un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

ARTICLE 32
TEMPS DE DÉPLACEMENT

~~32.01 Le présent article ne s'applique pas à l'employé qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel l'employé voyage ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :~~

- ~~a. un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale, ou~~
- ~~b. la rémunération des heures effectivement travaillées, conformément à l'article 30, Jours fériés payés, et à l'article 28, Heures supplémentaires, de la présente convention.~~

ARTICLE 33
CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

33.03 L'employé **qui n'a pas accès à ses soldes de congés**, a le droit, une fois par exercice financier et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés. ~~annuels et de congés de maladie.~~

33.08 L'employé 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~~. **applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées à l'annexe I, l'annexe IV ou l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques.**

ARTICLE 34
CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.02

- a. L'employé acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel l'employé acquiert la rémunération soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures, aux taux indiqués aux alinéas 34.02(c) à (j)-(i).
- b. Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour ou la rémunération est acquise.
- c. neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;
- ~~d. dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;~~
- ~~d. e.~~ douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son **septième** huitième (~~8-7~~^e) anniversaire de service;
- ~~e. f.~~ treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- ~~f. g.~~ quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- ~~g. h.~~ quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- ~~h. i.~~ dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- ~~i. j.~~ dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

34.03 a. Aux fins du **des** paragraphes 34.02 et **34.18** seulement, toute période de service au sein de le secteur fédéral, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

34.05

- a. Les 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. 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^{er} juin et le 30 septembre, le~~

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

- ~~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'employés puissent prendre congé pendant les mois d'été.~~
- 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 :~~

- ~~a. pour la période estivale, du 1er juin au 30 septembre;~~
- ~~b. pour la période hivernale, du 1er 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. En considérations de 34.05 (b) (i) au dessus.

34.18 Droit à un crédit unique

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

b. Pour plus de précision, l'employé n'a droit au congé décrit à l'alinéa 34.18a) qu'une seule fois au cours de sa période totale d'emploi dans la fonction publique fédérale.

~~b.-c.~~ Les crédits de congé annuel prévus au paragraphe 34.18(a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

~~34.03 c. Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, l'employé qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du «~~

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

~~service » et du calcul des congés annuels auxquels l'employé a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans le secteur fédéral prenne fin. Unités de négociation et dates de signature~~

~~AS, IS, OM, PG et PM, le 17 mai 1989~~

~~GR, DA, OE et ST, le 19 mai 1989~~

~~GL&T, le 4 mai 1989~~

~~GS, le 4 août 1989~~

~~EG, le 17 mai 1989~~

~~DD et GT, le 19 mai 1989~~

ARTICLE 38
INDEMNITÉ DE MATERNITÉ

38.02(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 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~~ **durant le** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite 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,~~ moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

38.02(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 RQAP à la ***Loi sur l'assurance parentale au Québec***.

ARTICLE 39

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

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 soixante dix-huitième (78e) 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.

ARTICLE 40
CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

40.02(c) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

(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 (et 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste 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.

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

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~~, 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.

ARTICLE 42

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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 et pour permettre à l'employé 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 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 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. **pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;**
- j. ~~sept virgule cinq (7,5)~~ **quinze (15)** heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour 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 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 :

- a. 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.
- b. L'employé à droit au congé de deuil payé sous 46.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

46.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, l'employé 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.

46.05 L'employé a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès **d'un oncle ou d'une tante**, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur.

46.06 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 admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 46.02 et 46.05, 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.

46.07 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 46.02 et 46.05.

ARTICLE 51

CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

51.01 À la discrétion de l'Employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à **écrire** un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé. Le congé d'examen payé ne comprend pas de congé aux fins d'études

ARTICLE 53

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

53.03(a) Sous réserve des critères établis dans la Directive sur la gestion du rendement **et la reconnaissance** de l'Employeur, les employés qui effectuent les tâches MG au cours de la période annuelle d'évaluation, seront éligibles à recevoir jusqu'à soixante-quinze (75) heures de congé de rendement de gestion pour leur gestion des personnes selon leur évaluation de rendement annuelle.

ARTICLE 56

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ

56.01 Aux fins du présent article,

- a. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b. l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé est consignée sur la ~~forme~~ **un document dans un format électronique** prescrite par l'Employeur.

ARTICLE 60

EMPLOYÉ DES CENTRES D'APPELS ET DES CENTRES DE CONTACT

** Remplacement de « centres d'appels » par « centres d'appels et centres de contact » dans l'ensemble de la convention collective.

60.01 Les employés qui travaillent dans les centres d'appels **et les centres de contact** 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.

ARTICLE 61
EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Jour fériés désignés

61.07 L'employé à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart virgule six pour cent (4 1/4 **4,6** %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

a. Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 30.01(m), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.

61.10 L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel l'employé touche la **acquiert** la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures que l'employé effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 34.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

a. lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

b. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix virgule six deux cinq (10,625) heures par mois, 0,283 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

c. lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

d. lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

e. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

f. lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

g. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois, 0,466 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois;

h. lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé, par mois.

Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour ou la rémunération est acquise.

61.11 Congés de maladie

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel l'employé touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail. **Aux fins du présent paragraphe, un jour passé en congé payé est considéré comme un jour ou la rémunération est acquise.**

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ POUR PRATIQUES TRADITIONNELLES AUTOCHTONES

XX.01 Sous réserves des nécessités du service déterminées par l'employeur, quinze (15) heures de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) heures de congé non payé sont accordées à chaque année financière à un employé qui s'auto-déclare comme une personne autochtone et qui demande un congé pour se livrer à une pratique autochtone traditionnelle, notamment des activités rattachées à la terre, telles que la chasse, la pêche et la récolte ou la cueillette.

Aux fins de cet article, une personne autochtone désigne une personne des Premières Nations, Inuit ou Métis.

XX.02 À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

XX.03 Un employé qui entend demander un congé en vertu du présent article doit prévenir l'employeur aussi longtemps à l'avance que possible avant le début de la période de congé demandée.

XX.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) heures.

ARTICLE 65
DURÉE DE LA CONVENTION

65.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 octobre ~~2021~~**2025**.

APPENDICE C

RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Généralités

Application

Le présent appendice à la convention collective s'applique à tous les ~~membres~~ **employés nommés pour une période indéterminée** 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, c'est le présent appendice sur le réaménagement des effectifs prévaudra.

Objectifs

L'ARC a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employés nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces 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 employés nommés pour une période 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 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'employés **excédentaires touchés** pour qui le Commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC, l'ARC s'engage à aider ces 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 qui est donné à l'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

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

ENTENTE DE PRINCIPE

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

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 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 non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'étude.

Employé excédentaire

(surplus employee) – Employé nommé pour une période indéterminée et que le Commissaire a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Employé optant

(opting employee) – Employé nommé pour une période 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 a cent-vingt (120) jours pour envisager **et sélectionner une des** les options offertes à la partie 6.4 du présent appendice.

Employé touché

(affected employee) – Employé nommé pour une période 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 indéterminée à l'ARC faite par le Commissaire à un employé nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé touché pour lequel le Commissaire sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC. L'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 nommé pour une période 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

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

ENTENTE DE PRINCIPE

frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement pertinents, jusqu'à un maximum de dix-sept mille (17 000 \$) dollars.

Mesure de soutien à la transition

(transition support measure) – Une des options offertes à l'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) – Survient lorsqu'un employé excédentaire fait demande écrite au Commissaire d'être mis en disponibilité à une date antérieure à celle qui avait été initialement prévue et avec l'approbation du Commissaire. Les droits 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 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 excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé, selon la définition de la ~~politique de l'ARC concernant~~ **Directive sur les voyages d'affaires**. 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 en vigueur à la date de l'offre;
- b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'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 au Programme de dotation de l'ARC.

Processus d'administration du statut privilégié

(preferred status administration process) – 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.

Réaménagement des effectifs

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

ENTENTE DE PRINCIPE

(~~work force~~ **workforce** adjustment) – Situation qui se produit lorsque le Commissaire décide que les services d'un ou de plusieurs employés nommés pour une période 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 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 aux employés touchés, aux employés excédentaires et aux personnes mises en disponibilité de se qualifier pour les postes vacants prévues ou connues au sein de l'ARC.

Réinstallation

(relocation) – 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 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 excédentaire

(surplus status) – Un employé nommé pour une période indéterminée a le statut d'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 indéterminée à un autre poste, que son statut d'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 excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable

(~~twelve-month~~ a surplus preferred status period in which to secure a reasonable job offer) – Une des options offertes à un employé optant **qui a choisi l'option 6.4.1(a) et** auquel le Commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS ENTENTE DE PRINCIPE

Statut privilégié de réintégration

(preferred status for reinstatement) – Statut privilégié de nomination accordé en vertu du Programme de dotation de l'ARC, à certains employés dont le 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) – Dans le cadre du Programme de dotation de l'ARC, un droit à un statut privilégié, pour une nomination au sein de l'ARC aux employés excédentaires leur permettant d'être nommés à d'autres postes dans l'ARC sans recours en matière de dotation.

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

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 le secteur fédéral~~ ***Loi sur la pension de la fonction publique***,
article 40.1

Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, articles 79.1 et 81

Politique **Directive** sur la réinstallation de l'ARC

Politique **Directive** sur les voyages **d'affaires** de l'ARC

~~Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye~~ **Directive sur les conditions d'emploi de l'ARC**

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 réaménagement des effectifs.

Les demandes de renseignements des 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 employés nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'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 employés nommés pour une période indéterminée, et sur l'ARC.

1.1.3 Quand c'est approprié, l'ARC doit :

- a. créer des comités chargés du réaménagement de ses effectifs survenant au sein;
- 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 employés touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Lorsque le Commissaire conclut que les services d'un 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 par écrit.

La lettre doit également indiquer si :

- une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le Commissaire et que l'employé est déclaré excédentaire à compter de la date précisée; ou
- l'employé est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.4 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.

1.1.6 Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable aux 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, il donnera cent vingt (120) jours pour examiner les trois (3) options expliquées à la partie VI du présent appendice à tous les employés optant avant qu'une décision soit requise. Si l'employé ne choisit pas une option, il sera réputé avoir choisi l'option **6.4.1 (a)** une période de statut privilégié excédentaire de douze (12) mois pour obtenir une offre d'emploi raisonnable.

1.1.8 Sur demande d'un employé touché nommé pour une période 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 6.4 du présent appendice à l'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

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

ENTENTE DE PRINCIPE

long du processus. L'ARC communiquera aux représentants de l'AFPC le nom et le lieu de travail des employés touchés.

1.1.10 Lorsque l'employé n'est pas considéré apte pour une nomination, l'ARC informe par écrit l'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 du présent appendice en même temps que l'avis officiel à l'employé auquel s'applique le présent appendice que l'employé est assujéti à un réaménagement des effectifs.

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 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 employés touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière à l'ARC.

1.1.14 La nomination d'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 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'employés touchés, excédentaires ou de personnes mises en disponibilité ou identifiera d'autres postes (réels ou anticipés) pour lesquels les personnes peuvent être recyclés.

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

1.1.17 Les employés 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 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 pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation dans le nouvel emplacement. Ces frais doivent être conformes aux politiques **directives** de l'ARC sur les voyages **d'affaires** et la réinstallation.

1.1.19 Aux fins de la Politique **Directive** la réinstallation, les employés excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des 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.

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

1.1.20 Aux fins de la ~~Politique~~ **Directive** sur les voyages **d'affaires de l'ARC**, 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~~ **paiera les coûts salariaux**, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des 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~~ **mise en disponibilité** 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 nommé pour une période indéterminée et le statut privilégié d'excédentaire de l'employé nommé pour une période indéterminée à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

1.1.23 L'ARC examine son utilisation de personnel temporaire d'agence, de consultants, de contractuels, et de services de sous-traitance, d'employés nommés pour une période déterminée et de tous les autres employés nommés pour une période autre qu'indéterminée. Dans toute la mesure du possible, l'ARC évite d'embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d'agence, les consultants, les contractuels, et de services de sous-traitance, ou les autres personnes susmentionnées si cela ~~est de nature à faciliterait~~ la nomination d'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 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 excédentaire à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le lui demande par écrit.

1.1.26 L'ARC donne aux 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'**AFPC Alliance**.

1.1.27 Si un 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 employés désirent être nommés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.29 L'ARC fournit aux 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. **De plus, l'ARC devra en affecter** ~~ant~~ à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé optant ou une personne mise en disponibilité. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

- a. le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'individu;
- b. l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c. le processus d'administration du statut privilégié et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé (présentations, entrevues, comités de sélection, rétroaction à l'intention de l'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;
- f. la situation actuelle de l'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 (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 à un autre poste;
- i. la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « le statut privilégié d'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 et les services disponibles;
- 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 aviser l'employé que le refuse d'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 le secteur fédéral (Annexe I, IV et V de la LGFP) à un employé excédentaire pour qui le Commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC-;

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

- q. aviser les employés de leur droit d'être représentés par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice; **et**
- r. le programme d'aide aux employés (PAE).**

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination d'un employé, l'ARC élabore un plan de recyclage, auquel l'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 excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice 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 nomination des employés excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.34 L'ARC fait activement la promotion des compétences des 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 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 inscrits au Processus d'administration du statut privilégié.

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

1.2 Employés

1.2.1 Les employés ont le droit d'être représenté par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2.2 Il incombe aux 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 :

- 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;

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

ENTENTE DE PRINCIPE

- 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 employés optants doivent :

- a. envisager les options formulées à la partie VI du présent appendice;
- 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 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 employés nommés pour une période indéterminée 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'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 employés dont le poste **l'unité de travail** sera transférée le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés comme employés visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employés disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé est de ne pas être réinstallé avec l'unité **de travail, ou si l'employé ne fait pas part de son intention de déménager dans les six (6) mois**, le Commissaire peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé ou lui offrir les options de la partie 6.4 du présent appendice.

3.1.3 Les employés transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.16 à 1.1.19.

3.1.4 L'ARC s'efforce de respecter les préférences d'installation de l'employé, mais rien n'empêche l'ARC d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un 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.

3.1.5 L'employé qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera 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 nomination des 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 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 Employés excédentaires

4.2.1 L'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'aucun autre 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 excédentaire et le gestionnaire délégué.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, sa poursuite et l'achèvement sont assujettis au rendement satisfaisant de l'employé.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'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 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 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 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 **de dotation** précisées dans 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~~ **n'est pas en mesure de justifier sa décision de ne pas la recycler la personne. Cette décision sera communiquée par écrit.**

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 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 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.

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé 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 employés

6.1 Généralités

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

6.1.2 L'employé qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable du Commissaire aura 120 jours pour envisager les trois (3) options **dans la section 6.4** mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision. **L'employé peut aussi participer au processus d'échange de postes, conformément à la section 6.3 du présent appendice dans les cent vingt (120) jours civils avant qu'il ne doive prendre une décision aux termes de l'article 6.1.3.**

6.1.3 L'employé optant doit présenter par écrit son choix de l'une des trois (3) options énumérées à la section 6.4 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'Alliance.

6.1.4 Si l'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 **6.4.1 a)**, statut privilégié d'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 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 (5) employés touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces dits-programmes :

- a. ~~sont~~ **fait** l'objet d'une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
- b. ne ~~doivent~~ **doit** 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 aux **employés** personnel-visé;

- d. entrent en vigueur avant que l'ARC entame son processus de **maintien en poste** ~~réten-tion du personnel~~;
- e. accordent aux employés une période de réflexion d'au moins **trente (30)** jours civils pour décider s'ils participeront ou non au programme;
- f. permettent aux employés de choisir parmi les options 6.4.1b), 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.

6.3 Échange de postes

6.3.1 Un échange a lieu lorsqu'un employé optant **ou un employé excédentaire à la suite du choix de l'option 6.4.1(a)** qui préférerait rester à l'ARC échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.2

a. Seul l'employé optant, et ~~non~~ l'employé excédentaire **qui est excédentaire à la suite du choix de l'option 6.4.1 (a)**, peut échanger dans un poste non touché d'une 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 6.4.1(c)(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.

6.3.3 Un employé nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'ARC peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé optant **ou un employé excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a)**. 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.

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

6.3.5 L'employé optant **ou un employé excédentaire qui a choisi l'option 6.4.1(a)** qui prend la place d'un employé non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé (le remplaçant) qui prend la place d'un employé optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq **(5)** jours suivant l'échange de postes.

6.3.6 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employés de même groupe et niveau. Deux 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 %).

6.3.7 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) 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.

6.4 Options

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

a. Une période de statut privilégié d'excédentaire pour trouver une offre d'emploi raisonnable. La durée de la période de statut privilégié d'employé excédentaire est basée sur le nombre d'années de service de l'employé dans la fonction publique le jour où l'employé est informé par écrit Commissaire qu'il est un employé optant :

- **Les employés ayant moins de dix (10) ans de service sont éligibles à une période de statut privilégié d'excédentaire de douze (12) mois.**
- **Les employés ayant entre dix (10) et vingt (20) ans de service sont éligibles à une période de statut privilégié d'excédentaire de quatorze (14) mois.**
- **Les employés ayant plus de vingt (20) ans de service sont éligibles à une période de statut privilégié d'excédentaire de seize (16) mois.**

~~i. un statut privilégié d'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 la période de statut privilégié d'excédentaire ces douze mois, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la Loi sur l'ARC l'Agence du revenu du Canada. L'employé qui a choisi cette option, ou qui est réputé l'avoir choisie, est excédentaire.~~

~~ii. À la demande de l'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 a choisi par écrit l'option 6.4.1 a).~~

~~iii. Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option 6.4.1 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~~

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

remplacement de la période excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option **6.4.1 b)**, la Mesure de soutien à la transition.

iii- **iv.** L'ARC fera tout effort raisonnable pour placer au sein de l'ARC un 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 excédentaire dans le secteur fédéral (Annexe I, IV et V de la LGFP) dans la zone d'affectation de l'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 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 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 **6.4.1 b)** ci-dessus) plus un montant n'excédant pas dix-sept mille dollars (17 000 \$) pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. L'employé qui **choisit retient cette l'option 6.4.1(c) :**

a. 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

b. 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 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 le secteur fédéral. À la fin de la période de deux (2) ans de congé non payé, l'employé est mis en disponibilité conformément à la Loi sur **l'ARC** l'Agence du revenu du Canada, sauf s'il a trouvé un autre emploi à l'ARC.

6.4.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé optant qui choisit l'option **6.4.1 b)** ou **6.4.1 c)** ci-dessus.

6.4.3 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.

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

6.4.4 L'employé qui reçoit une rémunération en remplacement de la période d'excédentaire, choisit l'option **6.4.1 b)** ou l'option **6.4.1 c)(i)** ne bénéficie pas du statut privilégié de nomination dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé qui choisit l'option **6.4.1 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 démissionnaire et, aux fins de l'indemnité de départ, sera réputé avoir été mis en disponibilité.

6.4.6 Tous les employés optants droit à un montant maximum de mille **deux cents** dollars (1 000 **1200** \$) 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.

6.4.7 L'employé optant **Une personne** 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-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 ~~il-elle~~ a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant l'article 6.4.7, l'employé optant **la personne** qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requise de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pertinents pour lesquels ~~il-elle~~ ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 Le Commissaire doit s'assurer que le paiement forfaitaire en remplacement de la partie inutilisée de la période d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'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.

6.4.10 Si un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option **6.4.1 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.

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

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les 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.

6.5.2 Tous les employés qui acceptent une prime de maintien en fonction ne bénéficieront pas d'un statut privilégié de nomination à l'ARC.

6.5.3 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

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

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.

6.5.4 Les dispositions de l'alinéa 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois doivent être abolis à l'ARC :

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

6.5.5 Sous réserve de l'alinéa 6.5.4, le Commissaire verse à chaque 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 ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions de l'alinéa 6.5.7 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 employés soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et
- c. que l'employé a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve de l'alinéa 6.5.6, le Commissaire verse à chaque 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 ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions de l'alinéa 6.5.9 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 employés à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et
- c. lorsque l'employé n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve de l'alinéa 6.5.8, le Commissaire verse à chaque 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 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 :

- e. traitement juste et raisonnable des employés;
- f. rentabilité et disponibilité des ressources; et
- g. optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employés.

Les parties reconnaissent :

- h. le besoin du syndicat de représenter les employés au cours du processus de transition;
- i. 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** (termination of employment) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 51(1)g) de la Loi sur l'ARC 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 :

- j. le programme envisagé pour les DMPS;
- k. la raison de la DMPS; et
- l. le genre d'approche anticipée (c.-à-d. transfert à une province, commercialisation).

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

ENTENTE DE PRINCIPE

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 pour l'aider à déterminer si 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 liés 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'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, 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 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 :

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

- a. 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 assujéti le nouvel employeur;
- b. reconnaissance de l'emploi continu dans le secteur fédéral, 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;
- c. 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;
- d. une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- e. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- f. 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 indéterminées 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 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 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 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 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 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 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 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 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 accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à quatre-vingts 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 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 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 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 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 le secteur fédéral 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.

7.9.3 Si :

- m. les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- n. 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;
- o. l'emploi de l'employé prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1; ou
- p. que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

l'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.

Annexe A – Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employés. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins six virgule cinq pour cent (6,5 %) des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension dans le secteur fédéral (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de le secteur fédéral et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employés la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus en vertu du régime de la LPFP.

NOUVEAU – APPENDICE G

Protocole d'entente entre l'Agence du Revenu du Canada (ARC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada – Syndicat des employé-e-s de l'impôt (AFPC-SEI) concernant l'outil d'évaluation des agents des centres de contact

Afin de répondre aux préoccupations relatives à l'outil d'évaluation des agents des centres de contact (OÉACC) dans les centres de contact 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 que :

- a. l'ARC remplacera l'OÉACC dans les dix-huit (18) mois à compter de la date de ratification du présent accord;**
- b. les consultations entre l'ARC et l'Alliance en ce qui concerne le remplacement de l'OÉACC commenceront dans les soixante (60) jours suivant la ratification de l'entente de principe.**

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

Le présent protocole d'entente expirera lorsque le remplacement de l'OÉACC aura été pleinement mis en œuvre.

Les parties conviennent de poursuivre la pratique de travailler en collaboration en vue d'aborder les préoccupations en ce qui concerne le remplacement de l'OÉACC par le biais du Comité du centre de contact.

APPENDICE H

Protocole d'entente entre l'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) – Syndicat des employé-e-s de l'impôt (SEI) concernant la programmation des heures de travail dans les centres d'appels **et les centres de contact**.

Afin de répondre aux préoccupations relatives à l'établissement d'horaires de travail prolongés dans les centres d'appels **et les centres de contact** 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 **et les centres de contact** peuvent être prolongées afin d'offrir des heures plus longues aux Canadiens. Cette extension des heures de service du centre d'appel **et les centres de contact** 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 **et du centre de contact** 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 **et du centre de contact**, 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.

APPENDICE E

**PROTOCOLE D'ENTENTE 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) CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE**

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :
 - a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.
 - b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et 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.a).
 - c) 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 en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.

2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :
 - a) 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 de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.
 - c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.

3. Recours de l'employé

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

- a) **Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent quatre-vingt-une (181) jours est de plus de cinquante-cinq (500 \$) dollars. Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.**
- b) **Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère 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 consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**
- c) **Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.**

PROTOCOLE D'ENTENTE

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA CLARIFICATION DU LIEU DE TRAVAIL GÉOGRAPHIQUE SELON LE PARAGRAPHE 10.01

Compte tenu de l'obligation de l'employeur de fournir le « lieu de travail géographique », l'employeur convient de fournir au syndicat les informations ci-dessous.

- I. L'adresse du lieu de travail désigné (LTD) de l'employé (c.-à-d. l'adresse civique, la ville, et la province du bureau de l'ARC) tel que défini dans la Gestion du milieu de travail – Glossaire des définitions.
- II. L'endroit où l'employé se rapporte (c.-à-d. l'adresse civique, la ville, et la province du bureau de l'ARC).

L'employeur devra présenter les informations ci-dessus dans les rapports trimestriels fournis à l'AFPC-SEI aussitôt que possible.

Remarque : Aux fins du présent protocole d'entente :

Le LTD est :

- **déterminé par l'employeur et il s'agit de l'adresse d'affaires de l'ARC à partir de laquelle les fonctions d'un numéro de poste/unité de travail sont généralement effectuées, peu importe l'emplacement physique des titulaires des postes actuels;**
- **pour de nombreux employés, l'adresse d'affaires de l'ARC où ils se présentent physiquement pour une présence sur place régulière ou de routine;**
- **pour les unités de travail géographiquement dispersées, généralement l'adresse d'affaires de l'ARC où l'unité de travail se réunirait ensemble pour assister à des réunions en personne, à la formation, etc.**

Un lieu de travail désigné alternatif (LTDA) est :

- **une adresse d'affaires alternative de l'ARC à partir de laquelle un employé est autorisé à travailler à distance (ou pour du soutien informatique sur place, etc., dans des situations de télétravail à 100 %);**
- **déterminé par l'employeur, pour des raisons d'affaires, ou dans des circonstances exceptionnelles, à la demande d'un employé.**

S'il est approuvé par la gestion, le LTDA assume la fonction de lieu de travail désigné pour l'employé, devenant l'endroit sur lequel les incidences administratives sont basées (commission provinciale des accidents du travail, voyage, exercice de réaménagement des effectifs, et retenues à la source) et l'endroit où l'employé se présente physiquement pour une présence sur place régulière ou de routine.

PROTOCOLE D'ENTENTE

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA – SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'IMPÔT CONCERNANT LA FORMATION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION ET DES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS

Les parties reconnaissent l'importance d'une culture de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.

Les parties reconnaissent également l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits où les employés se sentent soutenus, entendus et respectés.

1. Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont conclu un protocole d'entente concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion (EEDI) et des systèmes de gestion informelle des conflits en vertu de laquelle ils s'engagent à créer un comité mixte pour examiner les cours de formation existants liés à l'EEDI qui sont actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale.
2. L'Agence du revenu du Canada (ARC) examinera les recommandations du comité mixte susmentionné. Les recommandations seront partagées avec le Comité national de l'équité en matière d'emploi et de la diversité et le Comité consultatif national sur le mieux-être pour toute application potentielle au sein de son organisation. L'ARC encouragera l'intégration des meilleures pratiques.

PROTOCOLE D'ENTENTE

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENUE DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE – SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT CANADA CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ ET LE CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre l'Agence du revenu du Canada (ARC) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada -Syndicat des employé-e-s de l'impôt (AFPC-SEI) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé (article 38) et le congé parental non payé (article 40) dans la convention collective.

Les parties s'engagent à participer à l'exercice convenu entre l'AFPC et le Conseil du Trésor du Canada (SCT) en avril 2023 relativement à l'examen des dispositions de la convention collective sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé afin de déterminer les possibilités de simplifier le langage. Les parties s'engagent également à participer à l'exercice de comparaison des interactions entre la convention collective et le Programme d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Les parties conviennent que les opportunités identifiées tout au long de cet exercice n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur de l'article 38 ou de l'article 40 de la convention collective.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

LETTRE D'ENTENTE
ANCIENNETÉ

Les parties acceptent de signer une lettre d'entente concernant l'ancienneté dans le contexte de situations de réaménagement des effectifs.

La lettre d'entente suivante ne fait pas partie de la convention collective.

Lettre d'entente 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) concernant l'ancienneté dans le contexte de situations de réaménagement des effectifs

1. Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada (SCT) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ont conclu une Lettre d'Entente dans le contexte de situations de réaménagement des effectifs. En vertu de cette entente, les parties ont convenu de soumettre une proposition à la Commission de la fonction publique du Canada et de formuler des recommandations selon laquelle celle-ci envisage et étudie la possibilité d'inclure l'ancienneté dans les situations de réaménagement des effectifs dans lesquelles des offres d'emploi raisonnables peuvent être faites à certains employés excédentaires mais pas à tous dans un lieu de travail donné.

2. Si ce qui précède entraîne des modifications au *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique*, l'Employeur accepte d'entamer une consultation sérieuse avec l'Alliance concernant l'intégration de ces modifications dans les Instruments de politique d'entreprise de l'ARC.

Cette lettre d'entente expire le 31 octobre 2025.

LETTRE D'ENTENTE
Régimes de travail virtuel

Les parties conviennent de signer une lettre d'entente concernant les régimes de travail virtuel qui ne fera pas partie de la convention collective.

Lettre d'entente 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) concernant la Directive sur les régimes de travail virtuel

Dans le respect de la Directive sur les régimes de travail virtuel de l'employeur, cette lettre d'entente a pour but de confirmer la compréhension commune des parties sur le télétravail : travail effectué par un employé à partir d'un endroit autre qu'un lieu de travail désigné de l'ARC.

Les parties reconnaissent que :

1. Les régimes de travail virtuel peuvent être initiés par l'employé, sont volontaires et requièrent l'accord mutuel de l'employé et du Commissaire de l'ARC ou la personne qui détient le pouvoir délégué conformément à la Délégation des pouvoirs en matière des ressources humaines (RH).
2. Les régimes de travail virtuel sont sujets à un examen régulier (au moins une fois par année) et l'une ou l'autre partie peut y mettre fin avec un préavis raisonnable.
3. Un régime de travail virtuel n'est pas un droit inhérent de l'employé, sauf lorsque convenu dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
4. Les droits, les obligations et les responsabilités des parties seront convenus avant qu'un régime de travail virtuel entre en vigueur. Tout régime peut être modifié par accord mutuel des parties.
5. Les demandes de régimes de travail virtuel initiées par un employé seront évaluées au cas par cas et en tenant compte des exigences opérationnelles et d'autres facteurs pertinents. Si une demande est refusée, l'employé recevra, par écrit, les motifs du refus.

Comité de l'ARC sur les régimes de travail virtuel

La lettre d'entente prévoit la création d'un comité sur les régimes de travail virtuel pour répondre à l'insatisfaction de l'employé à l'égard d'une décision résultant de l'application la Directive sur les régimes de travail virtuel et du Déploiement de la présence sur place à l'Agence, qui peuvent être modifiées de temps à autre.

Les parties reconnaissent :

- Que cette lettre d'entente ne nie aucun droit de grief tel qu'énoncé dans *la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et les règlements pertinents.
- L'importance d'une application cohérente de la Directive sur les régimes de travail virtuel et le Déploiement de la présence sur place à l'Agence, tenant compte des réalités et des opérations de l'ARC.
- La création d'un tel comité pour traiter des questions liées aux régimes de travail virtuel appuie les discussions informelles et la résolution satisfaisante de ces questions.

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS

ENTENTE DE PRINCIPE

Sur la base de la reconnaissance ci-dessus, les parties conviennent que :

- L'ARC et l'AFPC-SEI élaboreront le cadre de référence pour la création du comité pour traiter l'insatisfaction à l'égard d'une décision résultant de l'application de la Directive sur les régimes de travail virtuel et le Déploiement de la présence sur place à l'Agence de l'Employeur.
- Ce cadre de référence intégrera les principes suivants :
 - La création d'un comité avec une représentation égale de l'employeur et de l'AFPC-SEI qui examinera les décisions résultant de l'application de la Directive sur les régimes de travail virtuel et le Déploiement de la présence sur place à l'Agence de l'Employeur.
 - Si aucun règlement n'a été conclu avant le palier final de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, l'employé peut référer le grief au comité établi à cette fin, auquel cas le grief sera mis en suspens en attendant l'achèvement de l'examen du comité.
 - Le comité examinera les soumissions présentées par les parties et soumettra une recommandation à la Sous-commissaire de la Direction générale des ressources humaines conformément à la Délégation des pouvoirs en matière des ressources humaines (RH) pour la prise de décision dans le cadre du dernier palier de la procédure de règlement des griefs.
 - Ce processus se poursuivra à titre d'essai pendant la durée de la présente lettre d'entente.

Forum de consultation conjoint sur la Directive sur les régimes de travail virtuel

L'ARC s'engage également à établir un Comité de consultation conjoint sur la Directive sur les régimes de travail virtuel de l'ARC.

Le Comité de consultation conjoint sera :

- Co-présidé par l'ARC et l'AFPC-SEI qui guideront les travaux du Comité de consultation conjoint.
- Composé d'un nombre égal de représentants de l'ARC et l'AFPC-SEI.
- Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière (EM) peuvent être fournis par l'ARC et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire.
- Se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter ce processus de consultation dans un délai d'un (1) an à compter de la réunion initiale du comité.

Information

- En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, l'Employeur, sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, s'efforcera de partager des informations et de consulter régulièrement l'AFPC-SEI sur les opportunités et défis liés à l'administration des régimes de travail virtuel incluant les

UNITÉ DE L'EXÉCUTION DES PROGRAMMES ET DES SERVICES ADMINISTRATIFS
ENTENTE DE PRINCIPE

données recueillies en lien avec le comité de l'ARC sur les régimes de travail virtuel,
lorsque disponibles.

Cette lettre d'entente expire le 31 octobre 2025.