Agence du revenu du Canada | Canada Revenue Agency

Convention entre l'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada

Exécution des programmes et des services administratifs

Date d'expiration : 31 octobre 2021

Canada

Convention entre l’Agence du revenu du Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada

Exécution des programmes et des services administratifs

Date d’expiration : 31 octobre 2021

Remarque

Les articles précédés de deux astérisques représentent des changements par rapport à la convention collective précédente.

Pour certains articles, le seul changement apporté est au numéro de l’article.

Ce document est disponible sur InfoZone de l’Agence du revenu du Canada.

TABLE DES MATIÈRES

Article	Objet	Page
CHAPITRE I – GÉNÉRALITÉS		
1	OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION	1
**2	INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS	1
**3	CHAMP D'APPLICATION	4
4	SÛRETÉ DE L'ÉTAT	4
5	PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE	4
6	RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION	4
7	ACQUISITION DE NOUVELLES ACTIVITÉS	4
8	RÉGIME DE SOINS DENTAIRES	6
CHAPITRE II – SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL		
9	RECONNAISSANCE SYNDICALE	7
**10	INFORMATION	7
**11	PRÉCOMPTE DES COTISATIONS	7
**12	UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR	8
13	REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS	9
**14	CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	9
15	CONFLITS DE TRAVAIL	11
16	GRÈVES ILLÉGALES	12
17	MESURES DISCIPLINAIRES	12
18	PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	12
**19	ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION	19
20	HARCÈLEMENT SEXUEL	19
21	CONSULTATION MIXTE	20
22	SANTÉ ET SÉCURITÉ	20
23	SÉCURITÉ D'EMPLOI	20
24	CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	21

CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

25	DURÉE DU TRAVAIL	22
26	PRINCIPE DE POSTE	28
27	PRIMES DE POSTE	29
**28	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	29
29	DISPONIBILITÉ	33
30	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	33
31	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	36
**32	TEMPS DE DÉPLACEMENT	36

CHAPITRE IV – CONGÉS

**33	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS	39
**34	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	40
**35	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	45
36	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES	46
37	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL	46
**38	CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ	47
**39	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	50
**40	CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	51
**41	CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE	58
**42	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	58
**43	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES	59
**44	CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE	59
**45	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOU-X-SE	60
**46	CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	61
**47	CONGÉ POUR COMPARUTION	62
**48	CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL	63
49	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ	63
50	CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ	64
51	CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ	64
52	CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE	64
**53	CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	65

CHAPITRE V – AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

54 RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR 67
55 EXPOSÉ DES FONCTIONS 67
56 EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ 67
57 DROITS D'INSCRIPTION 68
**58 COTISATION ANNUELLE DE COMPTABLE PROFESSIONNEL 68
59 TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER 69
**60 EMPLOYÉS DES CENTRES D'APPELS 69

CHAPITRE VI – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

**61 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL 69

CHAPITRE VII – RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

**62 INDEMNITÉ DE DÉPART 73
**63 ADMINISTRATION DE LA PAYE 74
**64 MODIFICATION DE LA CONVENTION 76
**65 DURÉE DE LA CONVENTION 76

**APPENDICE « A » TAUX DE RÉMUNÉRATION ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**APPENDICE « A-1 »

SP – GROUPE DE SERVICE ET PROGRAMME
TAUX DE RÉMUNÉRATION 79
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION 82

MG-SPS – GROUPE DE GESTION
TAUX DE RÉMUNÉRATION 84
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION 86

****APPENDICE « A-2 »**

TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION (EMPLOYÉS BÉNÉFICIANT D'UNE PROTECTION SALARIALE)

AS – GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS 88
DA – GROUPE TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES..... 89
GS – GROUPE SERVICES DIVERS 90
PI – GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES …….... 91
PI – SOUS-GROUPE : INSPECTION DU GRAIN PI-CGC 92

APPENDICE « B »

CONVERSION DES ANCIENS GROUPES ET NIVEAUX PROFESSIONNELS AU GROUPE PROFESSIONNEL SP 93

****APPENDICE « C »**

APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'AFPC..... 94

****APPENDICE « D »**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA (ARC) ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) CONCERNANT UN PAIEMENT FORFAITAIRE UNIQUE 123

****APPENDICE « E »**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE…… ... 124

APPENDICE « F »

PROTOCOLE D'ENTENTE SUR LA PROTECTION SALARIALE - BLOCAGE DES POSTES 127

****APPENDICE « G »**

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 SURVEILLANCE DES APPELS 129

****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'APPEL 130

****APPENDICE « I »**

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 LES DISPOSITIONS ARCHIVEES RELATIVES A LA SUPPRESSION DE L'INDEMNITE DE DEPART EN CAS DE CESSATION VOLONTAIRE D'ACTIVITE (DEMISSION ET RETRAITE)……..131

CHAPITRE I – GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet d'assurer le maintien de rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'Employeur, l'Alliance et les employés et d'énoncer certaines conditions d'emploi pour tous les employés de l'Employeur décrites dans les certificats émis par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 12 décembre 2001 pour l'unité de l'Exécution des programmes et des services administratifs.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité de la fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employés ainsi que l'accroissement de leur efficacité afin que les Canadiens soient servis convenablement et efficacement. Par conséquent, elles sont déterminées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports de travail efficaces à tous les niveaux de la fonction publique auxquels appartiennent les membres des unités de négociation.

**ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

« Alliance » désigne l'Alliance de la Fonction publique du Canada (Alliance),

« congé » désigne l'absence autorisée du travail d'un employé pendant ses heures de travail normales ou régulières (leave),

« congé compensateur » désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération en argent des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel et de l'indemnité de rentrée au travail. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicables. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé pendant ce congé est en fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé (compensatory leave),

**

« conjoint de fait » désigne une personne qui vit, depuis une période continue d'au moins un (1) an, dans une relation conjugale avec un employé (common-law partner),

« cotisations syndicales » désigne les cotisations établies en application des Statuts de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance à celle-ci, à l'exclusion des droits d'adhésion, des primes d'assurance ou des cotisations spéciales (membership dues),

« disposition exclue » désigne une disposition de la présente convention qui peut ne pas s'appliquer du tout à certains employés d'une unité de négociation pour lesquels il n'y a aucune disposition de dérogation (excluded provision),

« emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la Directive sur les conditions d'emploi de l'Employeur à la date de la signature de la présente convention (continuous employment),

« employé» désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et qui fait partie de l'unité de négociation indiqué à l'article 1 (employee),

« Employeur » désigne Sa Majesté du chef du Canada représentée par l'Agence du revenu du Canada, ainsi que toute personne autorisée à exercer les pouvoirs de l'ARC (Employer),

« époux-se » sera interprété, s'il y a lieu, comme comprenant le « conjoint de fait », sauf aux fins des Directives sur le service extérieur, auquel cas la définition du terme « époux-se » sera celle indiquée dans la Directive 2 des Directives sur le service extérieur (spouse),

**

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

« heures supplémentaires » (overtime) désigne :

(i) dans le cas d'un employé à temps plein, le travail autorisé que l'employé exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire, ou

(ii) dans le cas d'un employé à temps partiel,

(a) toutes les heures de travail autorisées que l'employé exécute en plus de sept virgule cinq (7,5) heures au tarif normal par jour;

(b) toutes les heures de travail autorisées que l'employé exécute en plus de trente-sept virgule cinq (37,5) heures au tarif normal par semaine;

mais ne comprend pas le travail effectué un jour férié, ou

(iii) dans le cas d'un employé à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphes 25.24 à 25.27), toutes les heures de travail autorisées que l'employé exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou toutes les heures de travail autorisées que l'employé exécute en plus d'une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) au tarif normal par semaine,

« indemnité » désigne la rémunération à verser pour l'exécution de fonctions spéciales ou supplémentaires (allowance),

« jour de repos » désigne, par rapport à un employé à temps plein, un jour autre qu'un jour férié où un employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste pour une raison autre que le fait que l'employé est en congé ou que l'employé est absent de son poste sans permission (day of rest),

« jour férié » (holiday) désigne :

(i) la période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h 01 un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention,

(ii) cependant, aux fins de l'administration d'un poste qui ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré avoir été intégralement effectué :

(A) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là, ou

(B) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là,

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

« rémunération » désigne le taux de rémunération de base indiqué à l'appendice « A » (pay),

« tarif double » signifie deux (2) fois le taux de rémunération horaire de l'employé (double time),

« tarif et demi » signifie une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire de l'employé (time and one-half),

« tarif et trois-quarts » signifie une fois et trois-quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé (time and three quarters),

« tarif normal » désigne le taux de rémunération horaire de l'employé (straight-time rate),

« taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel d'un employé divisé par 52,176 (weekly rate of pay),

« taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé à temps plein divisé par trente-sept virgule cinq (7,5) (hourly rate of pay),

« taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) (daily rate of pay),

« unité de négociation » désigne le personnel de l'Employeur faisant partie de l'unité de l'Exécution des programmes et des services administratifs décrits à l'article 1 (bargaining unit),

« zone d'affectation » s'entend au sens donné à cette expression dans la Politique de l'Employeur sur les voyages (headquarters area),

2.02 Sauf indication contraire dans la présente convention, les expressions qui y sont employés :

a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite Loi, et

b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

**ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

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

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

**
3.03 Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.

ARTICLE 4

SÛRETÉ DE L'ÉTAT

4.01 Rien dans la présente convention ne doit s'interpréter comme enjoignant à l'Employeur de faire, ou de s'abstenir de faire, quoi que ce soit de contraire à quelque directive ou instruction donnée par le gouvernement du Canada ou en son nom, ou à quelque règlement établi par le gouvernement du Canada ou en son nom, dans l'intérêt de la sûreté ou de la sécurité du Canada ou de tout autre État allié ou associé au Canada.

ARTICLE 5

PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

5.01 Advenant qu'une loi quelconque du Parlement, s'appliquant aux employés, rende nulle et non avenue une disposition quelconque de la présente convention, les autres dispositions demeureront en vigueur pendant la durée de la convention.

ARTICLE 6

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans la fonction publique.

ARTICLE 7

ACQUISITION DE NOUVELLES ACTIVITÉS

7.01 Lorsque l'Employeur prévoit acquérir de nouvelles activités qui comprennent l'intégration de nouveaux employés qui travaillaient pour un autre employeur à l'unité de négociation, l'Employeur

consultera le syndicat en temps opportun. De telles consultations doivent être menées dans la plus stricte confidentialité.

7.02 À la suite de l'acquisition de nouvelles activités, les conditions d'emploi de ces nouveaux employés seront les suivantes :

a) Lorsque la présente convention collective renvoie à une période de service ou d'emploi que l'employé doit travailler pour accéder à une disposition et/ou lorsque le montant d'une allocation mentionnée dans une disposition dépend d'une période de service ou d'emploi, la période de service ou d'emploi chez l'ancien employeur de l'employé sera admissible aux fins du calcul de la période de service ou d'emploi.

b) Toute entente conclue avec l'autre employeur prévoira le report du solde des congés annuels et des congés de maladie, conformément aux dispositions de la convention collective.

7.03 Malgré les dispositions du paragraphe 7.02, il n'y aura pas de paiements pyramidaux couvrant la même période passée chez l'ancien employeur. Lorsqu'un employé reçoit des paiements ou une autre forme de rémunération de son ancien employeur, il ne recevra aucune rémunération de l' ARC pour une prestation ou une indemnité similaire contenue dans la présente convention (p. ex. une indemnité de départ ou des paiements de réaménagement des effectifs).

7.04 Le taux de rémunération des nouveaux employés sera déterminé au plus près du taux de rémunération, sans y être inférieur, du poste d'attache auquel le nouvel employé était payé à son poste d'attache, immédiatement avant la date de l'entrée en vigueur de sa nomination, à condition qu'un tel taux se situe dans l'échelle de traitement du poste de l'ARC.

7.05 Les nouveaux employés qui acceptent un poste à l'ARC dont le taux de rémunération maximal est inférieur au taux de rémunération auquel ils étaient payés à leur poste d'attache chez leur ancien employeur seront rémunérés comme suit :

a) Le moindre des deux montants suivants :

i) leur taux de rémunération établi pour leur poste d'attache chez leur ancien employeur en vigueur immédiatement avant la date de leur nomination à l'ARC, ou

ii) à un taux de rémunération qui ne dépasse pas cent quinze pour cent (115 %) du taux de rémunération maximal établi pour le groupe et le niveau du poste de l'ARC accepté par l'employé.

Si les employés sont rémunérés en fonction de la l'alinéa 7.05a), l'Employeur doit le faire savoir au syndicat à l'avance.

b) Un employé rémunéré en fonction de l'alinéa 7.05a) susmentionné ne recevra pas d'augmentations économiques de son salaire, mais plutôt un paiement forfaitaire égale à cent pour cent (100 %) de l'augmentation économique liée au groupe et au niveau de son poste d'attache à l'ARC.

i) Le paiement forfaitaire sera payé au prorata pour la période travaillée et ne comprendra pas les périodes de congé sans solde. Le paiement forfaitaire sera versé à l'employé le plus tôt possible, un (1) an après la date d'entrée en vigueur de l'augmentation

économique ou le plus tôt possible après la date à laquelle l'employé a quitté son poste, le cas échéant.

ii) Les dispositions du présent paragraphe cessent de s'appliquer lorsque le taux de rémunération établi pour le groupe et le niveau du poste d'attache de l'employé à l'ARC est égal au taux de rémunération auquel l'employé est payé ou supérieur à ce taux ou cinq (5) ans après la date de nomination initiale à l'ARC, le premier des deux prévalant.

7.06 Toute exception aux conditions indiquées au présent article doit être établie par entente mutuelle par l'Employeur et l'Alliance.

ARTICLE 8

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

8.01 L'ARC continuera d'offrir aux employés l'adhésion au Régime de soins dentaires tel qu'énoncé dans l'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, et tel que modifié de temps à autre par les conditions de l'entente du Régime de soins dentaires conclue entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor.

CHAPITRE II – SÉCURITÉ SYNDICALE ET QUESTIONS CONCERNANT LES RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 9

RECONNAISSANCE SYNDICALE

9.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employés visés dans les certificats délivrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique tel que stipulé au paragraphe 1.01.

**ARTICLE 10

INFORMATION

**

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

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.

**ARTICLE 11

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

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

11.03 Aux fins de l'application du paragraphe 11.01, les retenues sur la rémunération de chaque employé, à l'égard de chaque mois civil, se font à partir du premier mois civil complet d'emploi dans la mesure où il existe une rémunération.

11.04 N'est pas assujetti au présent article l'employé qui convainc l'Alliance, par une déclaration faite sous serment, que l'employé est membre d'un organisme religieux dont la doctrine lui interdit, en conscience, de verser des contributions pécuniaires à une organisation syndicale et que l'employé versera à un organisme de charité enregistré en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* des contributions égales au montant des cotisations, à condition que la déclaration de l'employé soit contresignée par un représentant officiel de l'organisme religieux en question.

11.05 Nulle organisation syndicale, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales et/ou d'autres retenues sur la paye des employés.

**
11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par paiement électronique au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé et les retenues faites en son nom.

11.07 L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

11.08 L'Alliance convient de tenir l'Employeur indemne et à couvert de toute réclamation ou responsabilité découlant de l'application du présent article, sauf en cas de réclamation ou de responsabilité découlant d'une erreur de la part de l'Employeur, le montant de l'indemnisation se limitant alors à l'erreur commise.

**ARTICLE 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. 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 13

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉS

13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employés comme représentants.

13.02 L'Alliance et l'Employeur s'efforceront, au cours de consultations, de déterminer l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte de l'organigramme du service, du nombre et de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative qui découle implicitement de la procédure de règlement des griefs. Lorsque, au cours de consultations, les parties ne parviennent pas à s'entendre, les griefs sont réglés au moyen de la procédure de règlement des griefs et de l'arbitrage.

13.03 L'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom et l'aire de compétence de ses représentants désignés conformément au paragraphe 13.02.

13.04

a) Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employés, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé.

c) Un employé ne doit subir aucune perte de rémunération lorsque l'employé obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

13.05 L'Alliance doit avoir l'occasion de faire présenter aux nouveaux employés un de ses représentants dans le cadre des programmes d'orientation actuels.

**ARTICLE 14

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

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

14.01 Sous réserve des nécessités du service, lorsqu'une plainte est déposée devant la CRTESPF en application du paragraphe 190(1) de la LRTSPF alléguant une violation de l'article 157, de l'alinéa 186(1)a) ou 186(1)b), 186(2), 187, 188a) ou du paragraphe 189(1) de la LRTSPF, l'Employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé qui dépose une plainte en son propre nom devant la CRTESPF, et

b) à l'employé qui intervient au nom d'un employé ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

**

14.02 L'Employeur accorde un congé non payé :

a) à l'employé qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et

b) à l'employé qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'Employeur accorde un congé payé :

a) à l'employé cité comme témoin par la CRTESPF, et

b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé cité comme témoin par un autre employé ou par l'Alliance.

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

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

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

Arbitrage des griefs

14.06 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à l'employé qui est :

a) partie à l'arbitrage,

b) le représentant d'un employé qui s'est constitué partie à l'arbitrage, et

c) un témoin convoqué par un employé qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

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

14.08 Sous réserve des nécessités du service :

a) lorsque l'Employeur convoque à une réunion un employé qui a présenté un grief, cet employé bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation, et du statut de « présent au travail » si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;

b) lorsque l'employé qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, cet employé bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;

c) lorsqu'un représentant d'employé assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, ce représentant bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

**

14.09 L'Employeur accorde un congé non payé à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

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

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

Cours de formation des représentants

14.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé aux employés qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

**

Congé sans solde pour l'élection à un poste de l'Alliance

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

ARTICLE 15

CONFLITS DE TRAVAIL

15.01 Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur signalent la chose à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables voulus pour fournir ailleurs à ces employés un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ces employés auraient normalement droit.

ARTICLE 16

GRÈVES ILLÉGALES

16.01 La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) prévoit des peines à l'endroit de ceux et celles qui participent à des grèves illégales. Des mesures disciplinaires peuvent aussi être prises jusques et y compris le licenciement aux termes de l'alinéa 51(1)f) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* pour toute participation à une grève illégale, au sens où l'entend la LRTSPF.

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

17.01 Lorsque l'employé est suspendu de ses fonctions ou est licencié aux termes de l'alinéa 51(1)f) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, l'Employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension ou de ce licenciement. L'Employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension ou du licenciement.

17.02 Lorsque l'employé est tenu d'assister à une audition disciplinaire le concernant ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant, l'employé a le droit, sur demande, d'être accompagné d'un représentant de l'Alliance à cette réunion. Dans la mesure du possible, l'employé reçoit au minimum une (1) journée de préavis de cette réunion.

17.03 L'Employeur informe le plus tôt possible le représentant local de l'Alliance qu'une telle suspension ou qu'un tel licenciement a été infligé.

17.04 L'Employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document extrait du dossier de l'employé dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci au moment où il a été versé à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire, qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé, doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

18.01 Les parties reconnaissent l'importance de la résolution officieuse des différends avant de recourir à la procédure de règlement de grief officielle ou d'utiliser des mécanismes de règlement alternatif des différends afin de résoudre un grief en cours, conformément au présent article. Par conséquent, lorsqu'un employé :

a) avise, dans les délais prescrits au paragraphe 18.11, que l'employé désire se prévaloir des dispositions de ce paragraphe dans le but de résoudre un différend de façon informelle sans recourir à la procédure officielle de griefs et de favoriser les discussions entre l'employé et ses superviseurs, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief; ou

b) présente un grief, dans les délais prescrits sous le régime du présent article, et avise le représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié que l'employé désire se prévaloir des mécanismes de règlement alternatif des différends, les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé et le représentant de l'Alliance, dans les cas appropriés.

c) Il est interdit à tout représentant de l'Employeur et de l'agent négociateur de chercher, par intimidation, par menace ou par n'importe quels autres moyens, à obliger un employé à prendre part ou de ne pas prendre part dans un mécanisme de règlement alternatif des différends.

d) Lorsqu'un employé désire se prévaloir d'un processus décrit à l'un des alinéas 18.01a) ou b) ci-dessus, qui concerne l'application d'une disposition de la convention collective, l'employé peut, sur demande, être représenté par l'Alliance à toute réunion ou séance de médiation tenue pour traiter le sujet.

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

18.03 Les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés d'un commun accord entre l'Employeur et l'employé et, s'il y a lieu, le représentant de l'Alliance.

18.04 Lorsque les dispositions de l'un des paragraphes 18.06, 18.23 et 18.37 ne peuvent être respectées et qu'il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet d'oblitération postal et l'on considère que l'Employeur l'a reçu à la date à laquelle il est marqué reçu au bureau approprié du ministère ou de l'organisme intéressé. De même, l'Employeur est réputé avoir livré sa réponse, à quelque palier que ce soit, à la date à laquelle le cachet d'oblitération postale a été apposé sur la lettre, mais le délai au cours duquel l'auteur du grief peut présenter son grief au palier suivant se calcule à partir de la date à laquelle la réponse de l'Employeur a été livrée à l'adresse indiquée dans le formulaire de grief.

18.05 Le grief de l'employé n'est pas considéré comme nul du seul fait qu'il n'est pas conforme au formulaire fourni par l'Employeur.

Griefs individuels

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

a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et

b) remet à l'employé un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.07 Présentation des griefs

Sous réserve de l'article 208 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) et conformément aux dispositions dudit article, l'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action ou l'inaction de l'Employeur, au sujet de questions autres que celles qui découlent du processus de classification, a le droit de présenter un grief de la façon prescrite au paragraphe 18.06, compte tenu des réserves suivantes :

a) s'il existe une autre procédure administrative de réparation prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie, et

b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci.

18.08 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de quatre (4) paliers :

a) le palier 1 – premier (1er) palier de direction;

b) les paliers 2 et 3 – palier(s) intermédiaire(s), lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) à l'ARC;

c) le palier final – le Commissaire ou son représentant autorisé.

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

18.09 Représentants

a) L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employés assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.

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

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

18.11 Au premier (1er) palier de la procédure, l'employé peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.06 au plus tard le vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'employé est notifié, oralement ou par écrit, ou prend connaissance, pour la première fois, de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.

18.12 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, sauf au dernier, dans les dix (10) jours qui suivent la date de présentation du grief au dit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au palier final.

18.13 L'employé peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

a) si l'employé est insatisfait de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé; ou

b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation du grief à tous les paliers, sauf au dernier, l'employé peut, dans les dix (10) jours suivants, présenter le grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

18.14 Lorsque l'Alliance représente l'employé dans la présentation de son grief, l'Employeur, à chaque palier de la procédure de règlement des griefs, communique en même temps une copie de sa décision à l'Alliance et à l'employé.

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

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

18.17 Lorsque l'Employeur rétrograde ou licencie un employé pour un motif déterminé aux termes de l'un des alinéas 51(1)f) ou g) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, la procédure de règlement des griefs énoncée dans la présente convention s'applique, sauf que le grief n'est présenté qu'au dernier palier.

18.18 L'employé peut renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet à son surveillant immédiat ou son chef de service.

18.19 L'employé qui néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins que l'employé ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêché de respecter les délais prescrits.

18.20 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'employé à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

18.21 Renvoi à l'arbitrage

Lorsque l'employé a présenté un grief jusqu'au et y compris le dernier palier de la procédure de règlement des griefs au sujet :

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

b) d'une mesure disciplinaire entraînant un licenciement aux termes de l'alinéa 51(1)f) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, d'une suspension ou d'une sanction pécuniaire,

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'employé peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la LRTSPF et de son règlement d'exécution.

18.22 L'employé doit obtenir le consentement de l'Alliance et se faire représenter par elle en ce qui a trait à tout grief dont il est fait référence à l'alinéa 18.21a).

Griefs collectifs

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 au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et

b) remet à l'Alliance un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.24 Présentation d'un grief collectif

Sous réserve de l'article 215 de la LRTSPF et conformément aux dispositions dudit article**,** l'Alliance peut présenter un grief collectif au nom d'employés de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

18.25 La procédure de règlement des griefs comporte un maximum de trois (3) paliers :

a) le palier 1 – premier (1er) palier de direction;

b) le palier 2 – palier intermédiaire, lorsqu'il existe à l'ARC;

c) le palier final – le Commissaire ou son représentant autorisé.

18.26 L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à l'Alliance le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

18.27 L'Alliance a le droit de tenir des consultations avec l'Employeur au sujet d'un grief à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs.

18.28 Au premier (1er) palier de la procédure, l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.24, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle les employés s'estimant lésés sont notifiés et du jour où ils ont pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief collectif.

18.29 L'Alliance peut présenter un grief à chacun des paliers suivants de la procédure de règlement des griefs :

a) si elle est insatisfaite de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'Alliance; ou

b) si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans les vingt (20) jours qui suivent la date de présentation du grief à tous les paliers, sauf au dernier, l'Alliance peut, dans les dix (10) jours suivants, présenter le grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

18.30 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les quinze (15) jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

18.31 Lorsque la nature du grief est telle qu'une décision ne peut être rendue au-dessous d'un palier d'autorité donné, l'Employeur et l'Alliance peuvent s'entendre pour supprimer un palier ou tous les paliers, sauf le dernier.

18.32 L'Alliance peut retirer un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

18.33 Retrait d'un grief collectif

(1) L'employé visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Alliance qu'il ne désire plus y souscrire.

(2) L'Alliance fournit aux représentants de l'Employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes du paragraphe (1).

(3) Une fois l'avis reçu par l'Alliance, celle-ci ne peut plus donner suite au grief à l'égard de l'employé.

18.34 Si l'Alliance néglige de présenter son grief au palier suivant dans les délais prescrits, elle est réputée avoir renoncé à son grief, à moins qu'elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'ont empêchée de respecter les délais prescrits.

18.35 Il est interdit à toute personne de chercher, par intimidation, par menace de renvoi ou par toute autre espèce de menace, à amener l'Alliance à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief, comme le prévoit la présente convention.

18.36 Renvoi à l'arbitrage

Après l'avoir porté jusqu'au dernier palier de la procédure applicable sans avoir obtenu satisfaction, l'Alliance peut renvoyer le grief collectif à l'arbitrage.

Griefs de principe

18.37 Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale.

18.38 Un grief de principe est présenté au dernier palier de la procédure de règlement des griefs et est adressé au représentant de l'Alliance ou de l'Employeur, selon le cas, autorisé à traiter le grief. La partie qui reçoit le grief remet à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.39 L'Employeur et l'Alliance désignent un représentant et communiquent l'un à l'autre le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du chef de service auquel le grief doit être présenté.

18.40 Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.38, au plus tard le premier en date du vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle l'Employeur ou l'Alliance, selon le cas, est notifié et du jour où l'employé a pris connaissance du geste, de l'omission ou de toute autre question donnant lieu au grief de principe.

18.41 L'Employeur et l'Alliance répondent normalement au grief dans les vingt (20) jours suivant sa présentation.

18.42 Tant l'Employeur que l'Alliance, le cas échéant, peuvent renoncer à un grief en adressant une notification par écrit à cet effet au chef de service.

18.43 Renvoi à l'arbitrage

La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage conformément aux dispositions de la LRTSPF.

Arbitrage accéléré des griefs

18.44 Les parties conviennent que tout grief arbitrable peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :

a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux parties.

b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTESPF la déclaration de consentement signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.

c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTESPF ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.

d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.

e) La CRTESPF nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins deux (2) années d'expérience à ce titre.

f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTESPF ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTESPF, et les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTESPF.

g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initialée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq (5) jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.

h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

**ARTICLE 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, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé a été gracié.

19.02

a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

19.03 Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

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

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT SEXUEL

20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

20.02

a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.

b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

20.03 Les parties peuvent, d'un commun accord, avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

20.04 Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'employeur lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

ARTICLE 21

CONSULTATION MIXTE

21.01 Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et à mettre en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

21.02 Dans les cinq (5) jours qui suivent la notification de l'avis de consultation par l'une ou l'autre partie, l'Alliance communique par écrit à l'Employeur le nom des représentants autorisés à agir au nom de l'Alliance aux fins de consultation.

21.03 Sur demande de l'une ou l'autre partie, les parties à la présente convention se consultent sérieusement au niveau approprié au sujet des changements des conditions d'emploi ou des conditions de travail envisagées qui ne sont pas régies par la présente convention.

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

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

22.01 Les parties reconnaissent le *Code canadien du travail* (CCT), Partie II, ainsi que toutes les dispositions et règlements qui en découlent, comme l'autorité gouvernant la santé et la sécurité au travail à l'ARC.

22.02 L'Employeur prend toute mesure raisonnable concernant la santé et la sécurité au travail des employés. Il fera bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en œuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

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.

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 d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et

b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

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, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

24.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 24.04 fournira les renseignements suivants :

a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;

b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;

c) le ou les lieux concernés;

d) le nombre approximatif et la catégorie des employés risquant d'être touchés par les changements technologiques;

e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employés.

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 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.

CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 25
DURÉE DU TRAVAIL

Généralités

25.01 Aux fins de l'application du présent article :

a) la semaine est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 00 h le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche;

b) le jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h.

25.02 Aucune disposition du présent article ne doit être interprétée comme garantissant une durée de travail minimale ou maximale. Cela ne permet aucunement à l'Employeur de réduire en permanence les heures de travail d'un employé à temps plein.

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

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employés au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas. Dans ces cas, les employés sont rémunérés pour leurs pauses-repas conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

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.

Travail de jour

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.

25.07

a) Les employés sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés. L'Employeur s'efforcera de donner un préavis de sept (7) jours lors d'un changement à l'horaire de l'employé.

b) Lorsque l'employés nommé pour une période déterminée est tenu de se présenter au travail un jour normal de travail et qu'une fois sur les lieux, l'employeur l'informe que ses services ne sont plus requis pour les heures cédulées, l'employé touche une rémunération minimum de trois (3) heures au tarif des heures normales, ou pour les heures accomplies, la plus élevée des deux.

Cette provision ne s'applique pas si l'employé nommé pour une période déterminée a été informé à l'avance de ne pas se présenter au travail.

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 7 h à 18 h, aux heures que l'employé- choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.09 Horaire variable

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

c) Les employés visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

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.

25.11 Consultation

a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, ou modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives.

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

d) Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employés dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

25.12

a) L'employé qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.

b) **Prime d'heures 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 tardives de sept dollars (7 $) l'heure pour toutes les heures effectuées avant 7 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

Travail par poste

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employés est répartie par roulement ou de façon irrégulière, elle doit être fixée de façon que les employés, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) heures et en moyenne cinq (5) jours;

b) travaillent sept virgule cinq (7,5) heures consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);

c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;

d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

25.14 L'Employeur s'efforce, dans la mesure du possible :

a) d'éviter que le poste d'un employé commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent, et

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

25.15 La dotation en personnel, l'établissement, l'affichage et l'administration des horaires des postes sont la responsabilité de l'Employeur.

25.16 L'Employeur établit un horaire général des postes portant sur une période de cinquante-six (56) jours et l'affiche quinze (15) jours à l'avance; cet horaire doit répondre aux besoins normaux du lieu de travail.

25.17 Sauf indication contraire aux paragraphes 25.22 et 25.23, l'horaire normal des postes est le suivant :

a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit; ou

b) de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

25.18 La pause-repas se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'Employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employés de prendre leurs pauses-repas à des heures qui leur conviennent.

25.19

a) Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :

(i) le jour où il a commencé si la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là, ou

(ii) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.

b) En conséquence, le premier (1er) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1er) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.20

a) L'employé qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.

b) Tout effort raisonnable sera fait par l'Employeur pour faire en sorte que l'employé retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

25.21 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'Employeur peut :

a) autoriser les employés à échanger leurs postes si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur, et

b) nonobstant les dispositions de l'alinéa 25.13d), autoriser les employés à échanger leurs postes contre des jours de repos si cela ne fait pas augmenter les frais de l'Employeur.

25.22

a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.17, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et

établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

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

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.05 et 25.13 à 25.22 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.

b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.

c) Les deux parties essaieront de satisfaire les préférences des employés quant à de tels aménagements.

d) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.

e) Les employés visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

25.24 Les conditions régissant l'administration des horaires de travail variables mis en œuvre conformément aux paragraphes 25.09, 25.10, 25.13 et 25.23 sont stipulées aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement. La présente convention est modifiée par les présentes dispositions dans la mesure indiquée par celles-ci.

25.25 Nonobstant toute disposition contraire dans la présente convention, la mise en œuvre d'un horaire de travail différent ne doit pas entraîner des heures supplémentaires additionnelles ni une rémunération supplémentaire du seul fait du changement d'horaire, et ne doit pas non plus être réputée retirer à l'Employeur le droit d'établir la durée du travail stipulée dans la présente convention.

25.26

a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept virgule cinq (7,5) heures; les

heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.

(i) La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.

(ii) La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.

c) Lorsque l'employé modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a) **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**

« taux de rémunération journalier » – ne s'applique pas.

b) **Nombre minimum d'heures entre les postes**

L'alinéa 25.14a) qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé, ne s'applique pas.

c) **Échange de postes (paragraphe 25.21)**

Les employés qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d) **Heures supplémentaires (paragraphes 28.04 et 28.05)**

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

e) **Jours fériés payés (paragraphe 30.07)**

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.

(ii) L'employé qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles que l'employé effectue.

f) **Déplacements**

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé au cours d'une journée de travail.

g) **Rémunération d'intérim**

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 62.07a) est convertie en heures.

h) **Conversion des jours en heures**

Dans toutes les dispositions de la présente convention collective où il est question de « jours », ceux-ci sont convertis en heures, un jour correspondant à sept virgule cinq (7,5) heures.

Nonobstant ce précède, à l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

Lorsque l'employé modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les rajustements nécessaires sont effectués.

i) **Congés – généralités**

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

ARTICLE 26

PRINCIPE DE POSTE

26.01

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

(i) Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique

Paragraphes 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06.

(ii) Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles

Paragraphes 14.09 et 14.10.

(iii) Congé payé pour participation à un processus de dotation

Article 48.

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

(v) Cours de formation imposés à l'employé par l'Employeur.

b) Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

ARTICLE 27

PRIMES DE POSTE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employés qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Prime de poste

L'employé qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars vingt-cinq (2,25 $) 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 vingt-cinq (2,25 $) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

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

28.01 Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires ne sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé est tenu par l'Employeur d'y assister.

28.02 Généralités

a) L'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.04, 28.05 et 28.06 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire que l'employé accomplit :

   (i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales, et

   (ii) quand l'employé ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

b) Les employés doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.

c) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.

d) Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

**

28.03 Attribution du travail supplémentaire

a) Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employés qualifiés qui sont facilement disponibles; et

b) d'attribuer les heures supplémentaires aux employés du même groupe et du même niveau que le poste à combler.

c) L'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé visé lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employé.

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve du paragraphe 28.02a) :

L'employé est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures consécutives de travail supplémentaire que l'employé est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.

28.05 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve du paragraphe 28.02a) :

a) l'employé tenu de travailler un premier jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite;

b) l'employé tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est rémunéré au tarif double (2) (l'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés);

c) l'employé qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

   (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures, ou

   (ii) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires;

d) les employés à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 61.05.

28.06 Indemnité de rappel au travail

Rappel un jour de travail régulier ou un jour de repos

a) L'employé qui est rappelé au travail un jour de repos ou après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b); ou

(ii) la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable,

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé;

b) le paiement minimum visé au sous-alinéa a)(i) ne s'applique pas aux employés à temps partiel; ces derniers touchent un paiement minimum calculé conformément au paragraphe 61.06.

Heures supplémentaires effectuées depuis un lieu éloigné

c) L'employé qui est contacté par l'employeur et qui travaille une période minimale de quinze (15) minutes à sa résidence ou à un autre endroit avec l'accord de l'Employeur :

(i) un jour férié payé qui n'est pas un jour de travail prévu à l'horaire de l'employé, ou

(ii) un jour de repos de l'employé, ou

(iii) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail

touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes :

(A) une rémunération équivalant à une (1) heure de rémunération au tarif normal pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ou

(B) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures travaillées;

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé.

28.07 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.

b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé.

c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur.

d) Le congé compensateur gagné durant un exercice financier qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'exercice financier suivante est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 30 septembre.

e) À la demande de l'employé et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être monnayés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

**

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 $) 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 $) 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 à l'employé en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

28.09 Frais de transport

a) L'employé qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.05c) et 28.06a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

(i) une indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé se déplace avec sa propre voiture, ou

(ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

b) À moins que l'employé ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 29

DISPONIBILITÉ

29.01 Lorsque l'Employeur exige d'un employé qu'il soit disponible durant les heures hors service, cet employé a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle l'employé est en disponibilité.

29.02

a) L'employé désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, si l'employé est appelé.

b) Lorsqu'il désigne des employés pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

c) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé qui ne peut se présenter au travail lorsque l'employé est tenu de le faire.

d) L'employé en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.06, et l'employé a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.09.

ARTICLE 30

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.01 Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employés :

a) le jour de l'An

b) le Vendredi saint

c) le lundi de Pâques

d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine

e) la fête du Canada

f) la fête du Travail

g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces

h) le jour du Souvenir

i) le jour de Noël

j) l'après-Noël

k) un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé ou, à défaut, le premier (1er) lundi d'août

l) un (1) autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

30.02 L'employé absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf si l'employé est en congé non payé conformément à l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

30.03 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

30.04 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

a) Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 30.01 coïncide avec un jour de repos de l'employé, il est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé qui suit son jour de repos. Si l'employé est en congé payé, le jour auquel est reporté le jour férié, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

b) Lorsque deux (2) jours désignés jours fériés en vertu du paragraphe 30.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos. Si l'employé est en congé payé, les jours auxquels sont reportés les jours fériés, ces jours sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

Travail accompli un jour férié

30.05 Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur ne demande pas à l'employé de travailler et le 25 décembre et le 1er janvier pendant le temps des fêtes.

30.06 Lorsqu'un jour désigné jour férié à l'égard d'un employé est reporté conformément aux dispositions du paragraphe 30.04 :

a) le travail accompli par l'employé le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme ayant été accompli un jour de repos, et

b) le travail accompli par l'employé le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour férié.

30.07

a) L'employé qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là, ou

b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut bénéficier :

(i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié, et

(ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures que l'employé effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, et

(iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures que l'employé effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.

c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel l'employé a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.05b), l'employé touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

d) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé les demande.

(i) Lorsque, au cours d'un exercice financier, l'employé n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un an.

(ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

30.08 Employé tenu de se présenter au travail un jour férié

a) L'employé qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

(i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.06 a); ou

(ii) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.07.

b) Les employés à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 61.09 de la présente convention.

c) L'employé qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :

(i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture, ou

(ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

d) À moins que l'employé ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 31

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

31.01 L'Employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

31.02 Les employés peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

31.03 Nonobstant le paragraphe 31.02, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'Employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas entraîner aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

31.04 L'employé qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Employeur le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée.

**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.

32.02 La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met l'employé à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

32.03 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

32.04 Lorsque l'employé est tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Employeur, et l'employé est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 32.05 et 32.06. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

32.05 Aux fins des paragraphes 32.04 et 32.06, le temps de déplacement pour lequel l'employé est rémunéré est le suivant :

a) si l'employé utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur;

b) si l'employé utilise un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'Employeur, qu'il lui faut pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;

c) si l'employé demande de partir à une heure différente et/ou d'utiliser un autre moyen de transport, l'Employeur peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle que l'employé aurait touchée selon les instructions initiales de l'Employeur.

**

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

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

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

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

(ii) le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser quinze (15) heures de rémunération au tarif normal;

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

32.07

a) À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé.

b) Le congé compensateur gagné durant un exercice financier qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 30 septembre.

32.08 Congé pour l'employé en déplacement

a) L'employé tenu de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation en service commandé, au sens donné par l'Employeur à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits dans une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé. De plus, l'employé a droit à sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits additionnelles.

b) Le nombre d'heures de congé payé qui peuvent être acquises en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensateur.

c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensateur et est sujet aux alinéas 28.07c) et d).

d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Employeur d'y assister.

CHAPITRE IV – CONGÉS

**ARTICLE 33

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.01

a) Dès qu'un employé devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsque l'employé cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un (1) jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.

b) Les crédits de congé acquis ou les autres congés auxquels a droit l'employé correspondent à sept virgule cinq (7,5) heures par jour.

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

d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

33.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé pour une période de plus de trois (3) mois sauf en raison de maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;

b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

33.03 L'employé 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.

33.04 L'employé conserve le nombre de jours de congés payés acquis mais non utilisés portés à son crédit par l'Employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où l'employé y devient assujetti.

33.05 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congés payés à la fois ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

33.06 L'employé n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

33.07 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé un montant équivalant

aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

**

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.

**ARTICLE 34

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.01 L'année de congé s'étend du 1er avril au 3l mars inclusivement de l'année civile suivante.

Acquisition des crédits de congé annuel

**

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).

b) Aux fins de la présente clause, 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 (7e) anniversaire de service;

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

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

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

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

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

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

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

**

34.03

a) Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.

b) Aux fins du paragraphe 34.03(a) seulement, toute période de service antérieure d'au moins six (6) mois consécutifs dans les Forces canadiennes, à titre de membre de la Force régulière ou de membre de la Force de réserve en service de classe B ou C, doit aussi être prise en compte dans le calcul des crédits de congé annuel, et ce, à compter du 1er avril 2012 et à l'avenir.

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 « 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 la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation et dates de signature

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

34.04 L'employé a droit aux congés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

**

Établissement du calendrier des congés annuels payés

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 1er juin et le 30 septembre, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'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 conges dans les 15 jours suivant ces dates de présentation.

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

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

Les périodes de congés annuels sont les suivantes :

- pour la période estivale, du 1er juin au 30 septembre;
- 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.

d) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé mais doit faire tout effort raisonnable pour :

(i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé;

(ii) ne pas rappeler l'employé au travail après son départ en congé annuel;

(iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit.

34.06 L'Employeur, aussitôt qu'il lui est pratique et raisonnable de le faire, prévient l'employé de sa décision d'approuver, de refuser, de modifier ou d'annuler une demande de congé annuel. S'il refuse, modifie ou annule un tel congé, l'Employeur doit en donner la raison par écrit si l'employé le demande par écrit.

34.07 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, un employé obtient :

a) un congé de deuil, ou

b) un congé payé pour cause de maladie dans la famille, ou

c) un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

la période de congé annuel ainsi remplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel si l'employé le demande et si l'Employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

34.08 Paiements anticipés

a) L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé.

b) À condition que l'employé ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle l'employé a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.

34.09 Rappel de congé annuel

a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il engage :

(i) pour se rendre à son lieu de travail, et

(ii) pour retourner au point d'où l'employé a été rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.

b) L'employé n'est pas tenu pour être en congé annuel au cours de toute période pour laquelle il a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

34.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

Lorsque l'Employeur annule ou modifie la période de congé annuel qu'il avait précédemment approuvée par écrit, ou rappelle un employé pendant une période de congé annuel, l'employeur rembourse à l'employé la partie non retournable et/ou non remboursable de ses contrats de vacances et de ses réservations à l'égard de cette période, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'Employeur. L'employé doit faire tous les efforts raisonnables voulus pour atténuer les pertes subies.

34.11 Report et épuisement des congés annuels

a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel l'employé a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

b) Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

34.12 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, être payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Congé au moment de la cessation de l'emploi

34.13 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, l'employé ou sa succession touche un montant égal au produit obtenu en multipliant le nombre de jours de congé annuel et de congé d'ancienneté acquis, mais inutilisés, portés à son crédit par le taux de rémunération journalier calculé à la date de la cessation de son emploi, selon la classification prescrite dans son certificat de nomination.

34.14 Nonobstant le paragraphe 34.13, tout employé dont l'emploi prend fin par suite d'un licenciement motivé conformément à l'alinéa 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* pour abandon de poste, a le droit de toucher le paiement dont il est question au paragraphe 34.13 si l'employé en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle est intervenue la cessation de son emploi.

34.15 Lorsque l'employé le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité.

34.16 Nomination à un poste chez un employeur de l'Annexe I ou IV

Nonobstant le paragraphe 34.13, l'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* peut décider de ne pas être rémunéré pour les crédits de congé annuel non utilisés, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître ces crédits.

34.17 Nomination d'un employé provenant d'un employeur de l'Annexe I ou IV

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures d'un employé qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

**

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) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 34.18a) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

**ARTICLE 35

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

**

35.01

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

b) L'employé qui travaille par poste acquiert des crédits additionnels de congé de maladie à raison d'un virgule vingt-cinq (1,25) heures pour chaque mois civil pendant lequel l'employé travaille des postes et acquiert la rémunération d'au moins dix (10) jours. De tels crédits ne peuvent être reportés au nouvel exercice financier et sont accessibles seulement si l'employé a déjà utilisé cent douze virgule cinq (112,5) heures de congé de maladie durant l'exercice en cours.

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

35.02 Un nouvel employé qui a complété son premier six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de crédits de congé maladie anticipés équivalent au nombre de crédits prévues pour l'année en cours.

Attribution des congés de maladie

35.03 L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

a) que l'employé puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine, et

b) que l'employé ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

35.04 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.03a).

35.05

a) Lorsque l'employé n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.03, un

congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

b) L'Employeur peut, pour une raison valable et suffisante, accorder un congé de maladie anticipé à un employé même si un congé de maladie anticipé accordé antérieurement n'a pas été remis intégralement.

35.06 Lorsqu'un employé bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

35.07 L'employé qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé le demande et si l'Employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

35.08

a) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé qui est mis en disponibilité lui seront rendus si l'employé est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.

b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé dont la période d'emploi déterminée expire lui seront rendus si l'employé est réengagé par l'Agence au cours de l'année (1) suivant la date à laquelle la période d'emploi déterminée expire.

35.09 L'Employeur convient qu'un employé ne peut être licencié pour incapacité conformément à l'alinéa 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* avant la date à laquelle l'employé aura épuisé ses crédits de congé de maladie, sauf lorsque l'incapacité découle d'une blessure ou d'une maladie pour laquelle un congé pour accident de travail a été accordé en vertu de l'article 37.

ARTICLE 36

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus une demi-journée sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

36.02 Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.

ARTICLE 37

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

37.01 L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur*

l'indemnisation des agents de l'État et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé, ou

b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent que l'employé reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé ou son agent a versé la prime.

**ARTICLE 38

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.01 Congé de maternité non payé

a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b) Nonobstant l'alinéa a) :

(i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou

(ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

(i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

(ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

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

**

38.02 Indemnité de maternité

a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à j), pourvu qu'elle :

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

(A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;

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

(l'indemnité reçue) x (période non travaillée après son retour au travail)
[période totale à travailler précisée en B]

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

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

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

(i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi (AE) ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

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

(iii) l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'AE qui demeure en congé de maternité non payé est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'AE ou du RQAP.

e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou au RQAP.

f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :

(i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;

(ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en

divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.

h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.

i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

a) L'employée qui :

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

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

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

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

**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.

39.02 La demande dont il est question au paragraphe 39.01 est accompagnée d'un certificat médical ou est suivie d'un certificat médical aussitôt que possible faisant état de la durée prévue du risque possible et des activités ou conditions à éviter pour éliminer le risque. Selon les circonstances particulières de la demande, l'Employeur peut obtenir un avis médical indépendant.

39.03 L'employée peut poursuivre ses activités professionnelles courantes pendant que l'Employeur étudie sa demande présentée conformément au paragraphe 39.01; toutefois, si le risque que représentent ses activités professionnelles l'exige, l'employé a droit de se faire attribuer immédiatement d'autres tâches jusqu'à ce que l'Employeur :

a) modifie ses tâches, la réaffecte, ou

b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

39.04 L'Employeur, dans la mesure du possible, modifie les tâches de l'employée ou la réaffecte.

**

39.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance.

39.06 Sauf exception valable, l'employée qui bénéficie d'une modification des tâches, d'une réaffectation ou d'un congé est tenue de remettre un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines à l'Employeur de tout changement de la durée prévue du risque ou de l'incapacité que mentionne le certificat médical d'origine. Ce préavis doit être accompagné d'un nouveau certificat médical.

**ARTICLE 40

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

**

40.01 Congé parental non payé

a) L'employé qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard), ou

(ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié

b) L'employé qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour soit :

(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard), ou

(ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé, et a la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

d) Nonobstant les alinéas a) et b) :

(i) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou

(ii) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).

f) L'Employeur peut :

(i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;

(ii) accorder à l'employé un congé parental non payé même si l'employé donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

(iii) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

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

**

40.02 Indemnité parentale

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

Option 1: prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k), ou
Option 2: prestations parentales prolongées, 40.02 alinéas (l) à (t).

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

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

Administration d'allocation parentale

a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) ou l) à r), pourvu que l'employé:

(i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,

(ii) fournisse à l'Employeur la preuve que l'employé a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du RQAP à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et

(iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle l'employé s'engage :

(A) à retourner au travail au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

(B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle l'employé a reçu l'indemnité parentale standard, en plus de la période mentionnée à la division 38.02 a)(iii)(B), si applicable. Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), l'employé travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02(a) (iii)(B), le cas échéant;

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

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

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

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

Option 1 - Prestations parentales standard :

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

(i) dans le cas de l'employé en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'AE, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'AE ou du RQAP, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption, que l'employé a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit si l'employé n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) l'employée qui a reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé est admissible de recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines 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 tout autre somme gagnée pendant ladite période.

(iv) lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du RQAP pour le même enfant et que l'un des employés

reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;

(v) l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (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.

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

e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes que l'employé est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du RQAP.

f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :

(i) dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;

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

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

h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le

début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) que l'employé touchait ce jour-là.

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

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

k) Le maximum des indemnités combinés, partagés, de maternité et parentale standard ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parentale.

Option 2 – Prestations parentales prolongée :

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

i. dans le cas d'un employé en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 40.01(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'AE et qui est assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'AE, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales ou d'adoption de l'AE, l'employé est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'AE qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'AE et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 38.02 (c) (iii) pour le même enfant;

iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'AE avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 38.02 (c) (iii) pour le même enfant.

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

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

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

i. dans le cas d'un employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;

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

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

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

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

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

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

40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

a) L'employé qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles l'employé a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'AE ou du RQAP, et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii),

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

b) L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du RQAP si l'employé n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales de l'AE ou du RQAP pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

**ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

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

**

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

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

a) l'employé en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles, auquel cas il devra en informer l'Employeur par écrit dès que possible;

b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;

c) la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

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

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

**ARTICLE 42
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

42.01

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

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

**

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

a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé 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) sept virgule cinq (7,5) 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 43

CONGÉ NON PAYÉ
POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

**

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

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

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

c) l'employé a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. La deuxième période de congé en vertu de chaque sous-alinéa peut être accordée pourvu que l'employé soit demeuré dans la fonction publique durant une période de dix (10) ans après la fin de la première période de congé, et ce, aux termes du sous-alinéa approprié. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

**ARTICLE 44

CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

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

44.02

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

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

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

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

(iii) d'obtenir du soutien professionnel;

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

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

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

d) 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.

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

ARTICLE 45

CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOU-X-SE

45.01 À la demande de l'employé, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé dont l'épou-x-se est déménagé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé dont l'épou-x-se est déménagé temporairement.

L'Employeur peut exiger la documentation supportant cette demande.

**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 l'alinéa 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 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 47

CONGÉ POUR COMPARUTION

**

47.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé pendant la période de temps où l'employé est obligé :

a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;

b) de faire partie d'un jury;

c) d'assister, sur assignation ou sur citation ou par autre instrument légal, comme témoin à une procédure qui a lieu :

(i) devant une cour de justice ou sur son autorisation,

(ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,

(iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,

(iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou

(v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

**ARTICLE 48

CONGÉ PAYÉ POUR PARTICIPATION A UN PROCESSUS DE DOTATION

**

48.01 Lorsqu'un employé participe à un processus de dotation de l'ARC, y compris le mécanisme de recours le cas échéant, ou pose sa candidature à un poste dans la fonction publique, tel que défini par-la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*, y compris la procédure de plainte, le cas échéant, l'employé a droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins du processus et pour toute autre période complémentaire que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. Cela s'applique également a un processus ayant trait au Programme d'échange et aux mutations.

ARTICLE 49

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

49.01 L'Employeur reconnaît l'utilité du congé d'études. Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'études non payé pour des périodes d'au plus un (1) an, qui peuvent être prolongées d'un commun accord, afin de lui permettre de fréquenter un établissement reconnu pour y étudier un domaine dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter plus efficacement de ses obligations, ou pour entreprendre des études dans un certain domaine afin de fournir un service que l'Employeur exige ou qu'il prévoit fournir.

49.02 À la discrétion de l'Employeur, l'employé en congé d'études non payé en vertu du présent article peut toucher une indemnité tenant lieu de traitement allant jusqu'à cent pour cent (100 %) de son taux de rémunération annuel, selon la mesure dans laquelle, de l'avis de l'Employeur, le congé d'études est relié aux besoins de l'organisation. Lorsque l'employé reçoit une subvention, une bourse d'études ou une bourse d'entretien, l'indemnité de congé d'études peut être réduite, mais le montant de la réduction ne peut toutefois dépasser le montant de la subvention, de la bourse d'études ou de la bourse d'entretien.

49.03 À la discrétion de l'Employeur, les indemnités que reçoit déjà l'employé peuvent être maintenues pendant la durée du congé d'études. Quand le congé est approuvé, l'employé est avisé du maintien total ou partiel de ces indemnités.

49.04

a) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.

b) Lorsque l'employé:

(i) ne termine pas ses études,

(ii) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études, ou

(iii) cesse d'être employé sauf en cas de décès ou de mise en disponibilité, avant la fin de la période pendant laquelle l'employé s'est engagé à fournir ses services après la fin des études,

l'employé rembourse à l'Employeur toutes les indemnités qui lui ont été versées en vertu du présent article pendant le congé d'études, ou toute autre somme moindre que peut fixer l'Employeur.

ARTICLE 50

CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ

50.01 La promotion professionnelle s'entend d'une activité qui, de l'avis de l'Employeur, est susceptible de favoriser l'épanouissement professionnel de l'individu et la réalisation des objectifs de l'organisation. Les activités suivantes sont réputées s'inscrire dans le cadre de la promotion professionnelle :

a) un cours offert par l'Employeur;

b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;

c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé.

50.02 Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 50.01. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires, et de l'article 32, Temps de déplacement, pendant le temps que l'employé est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

50.03 Les employés en congé de promotion professionnelle touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ou elles ont engagées et que l'Employeur juge justifiées.

ARTICLE 51

CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

51.01 À la discrétion de l'Employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à 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 52

CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

52.01 L'Employeur accordera un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par année, jusqu'à un maximum de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, à l'employé qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la *Loi sur la pension dans la fonction publique*.

**ARTICLE 53

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

53.01 L'Employeur peut, à sa discrétion, accorder :

a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;

b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

53.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé se voit accorder, au cours de chaque exercice financier, d'au plus quinze (15) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé et à l'Employeur. Cependant, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder le congé à la date demandée par l'employé.

53.03 Congé de rendement de gestion

a) Sous réserve des critères établis dans la Directive sur la gestion du rendement 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.

b) Les congés prévus au présent article seront approuvés sous réserve des nécessités de service.

c) À la fin d'un exercice financier donné, ou à la fin de la période d'emploi à l'ARC, la partie des crédits accumulés et inutilisés de congé de rendement de gestion sera automatiquement convertie en congés annuels, sous réserve des dispositions de l'article 34, Congé annuel payé.

**

53.04 Congé pour proches aidants

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

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

(c) Un employé qui est en attente de prestations de compassion de l’AE de prestations pour proches aidants d’enfants et/ou de prestations pour proches aidants d’adultes doit fournir à l’Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu’il en est avisé.

(d) Si la demande de prestations de compassion de l’AE, de prestations pour proches aidants d’enfants et/ou de prestations pour proches aidants d’adultes d’un employé est refusée, l'alinéa 53.04(a) ci-dessus cesse de s’appliquer à compter du jour où l’employé en est avisé.

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

CHAPITRE V – AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

ARTICLE 54

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

54.01 Sauf s'il s'agit d'un domaine désigné par l'Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d'intérêts, les employés ne se voient pas empêchés d'exercer un autre emploi hors des heures durant lesquelles les employés sont tenus de travailler pour l'Employeur.

ARTICLE 55

EXPOSÉ DES FONCTIONS

55.01 Sur demande écrite, l'employé reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

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 formule prescrite par l'Employeur.

56.02 Avant l'examen du rendement de l'employé, on remet à celui-ci :

a) la formule qui servira à cet effet;

b) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.

56.03

a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.
Une copie de la formule d'évaluation de l'employé lui est remise au moment de sa signature.

b) Les représentants de l'Employeur qui apprécient le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé est évalué.

c) L'employé a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

56.04 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.

56.05 Lorsqu'un rapport concernant le rendement ou la conduite de l'employé est versé à son dossier personnel, l'employé en cause doit avoir l'occasion de le signer pour indiquer qu'il en a lu le contenu.

ARTICLE 57

DROITS D'INSCRIPTION

57.01 L'Employeur rembourse les cotisations de membre ou les droits d'inscription payés par l'employé à une association ou à un conseil d'administration lorsque leur versement est indispensable à l'exercice continu des fonctions de l'emploi que l'employé occupe.

57.02 Les cotisations dont il est question à l'article 11, Précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

**ARTICLE 58

COTISATION ANNUELLE DE COMPTABLE PROFESSIONNEL

**

58.01 Sous réserve des paragraphes a), b) et c), l'Employeur s'engage à rembourser aux employés les frais de cotisation annuelle aux Comptables professionnels agrées du Canada (CPA) et à leur organisation provinciale respective.

a) À l'exception de ce qui est prévu au paragraphe b) ci-dessous, le remboursement des frais de cotisation annuelle fait référence au paiement annuel exigé par les CPA pour maintenir en vigueur un titre professionnel et une qualité de membre. Ce remboursement inclura le paiement de la cotisation annuelle de « l'Office des professions du Québec ».

b) Certains frais de nature administrative ne sont pas remboursables sous cet article, tels que : les frais de services liés au mode de paiement des cotisations par acomptes ou par chèques postdatés; les frais de paiement en retard ou pénalité pour des cotisations payées au delà de la date limite; les frais d'initiation imputés aux nouveaux membres d'une association de comptables; les frais de réintégration exigés pour maintenir une qualité de membre; ou des arriérées de cotisations d'années antérieures exigées par une association comptable pour être réadmis en ses rangs.

c) Quant aux demandes de remboursement des frais de cotisation professionnelle effectuées sous cet article, les employés devront remettre à l'Employeur une preuve de paiement afin de valider leur demande de remboursement.

ARTICLE 59

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

59.01 Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

**ARTICLE 60

EMPLOYÉS DES CENTRES D'APPELS

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

**
60.02
(a) La surveillance d'appels vise à améliorer le rendement du personnel en offrant des conseils et une rétroaction.
(b) Lorsque l'employeur fait référence à un enregistrement, sur demande, l'employé aura accès à l'enregistrement auquel l'employeur fait référence.

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

CHAPITRE VI – EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

**ARTICLE 61

EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

61.01 Définition

L'expression « employés à temps partiel » désigne un employé dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 25, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*.

Généralités

61.02 Sauf indication contraire dans le présent article, les employés à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leurs heures travaillées au tarif normal dans une semaine par rapport à trente-sept virgule cinq (37,5) heures.

61.03 Les employés à temps partiel ont droit à la rémunération des heures supplémentaires conformément aux sous-alinéas (ii) et (iii) de la définition des heures supplémentaires au paragraphe 2.01.

61.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé à temps partiel a travaillé cinq (5) jours au tarif normal ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures pendant la semaine au tarif normal.

Champ d'application particulier de la présente convention

61.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 61.04, lorsque l'employé à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 28.05c)(i), ou que l'employé a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sous-alinéas 28.05c)(i) ou 28.06a)(i), l'employé reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

61.06 Rappel au travail

Lorsque l'employé à temps partiel remplit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au sous-alinéa 28.06a)(i) et que l'employé a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, l'employé reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

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 virgule deux cinq pour cent (4,25 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

61.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employés à temps plein au paragraphe 30.01, l'employé est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite.

61.09 L'employé à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employés à temps plein au paragraphe 30.01 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 61.08, ou l'employé touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

61.10 Congés annuels

L'employé à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel l'employé touche 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.

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.

61.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

a) Aux fins de l'application des paragraphes 61.10 et 61.11, lorsque l'employé n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.

b) L'employé qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé à temps plein.

61.13 Congés de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 61.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 46 qui concerne le congé de deuil payé.

61.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 62, Indemnité de départ de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

61.15 Pauses

a) L'Employeur accordera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chaque jour de travail, comme établi au paragraphe 25.06b), sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

b) Lorsque l'employé ne travaille pas une journée complète de travail, comme établi au paragraphe 25.06b), l'Employeur accordera une (1) période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de travail de quatre heures (4), sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

CHAPITRE VII – RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

**ARTICLE 62

INDEMNITÉ DE DÉPART

62.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 62.02, l'employé bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

(i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité et pour la première année complète d'emploi continu, l'employé a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si l'employé compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si l'employé compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).

(ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle l'employé a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

c) **Décès**

En cas de décès de l'employé, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

d) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

(i) Lorsque l'employé justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et que l'employé cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

(ii) Lorsque l'employé justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et que l'employé cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

**

62.02 Les indemnités de départ payables à l'employé en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle l'employé a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 62.01.

**

62.03 Nomination à un poste chez un employeur de l'annexe I, IV ou V

L'employé qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 61.01b).

**ARTICLE 63

ADMINISTRATION DE LA PAYE

63.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employés ne sont pas modifiées par la présente convention.

63.02 L'employé a droit, pour la prestation de ses services :

a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste auquel l'employé est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination; ou

b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé est nommé ne concordent pas.

63.03

a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.

b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de ladite convention, les modalités suivantes s'appliquent :

(i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;

(ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des anciens employés qui faisaient partie du groupe de négociation de cette convention collective pendant la période de rétroactivité;

(iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

(iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi de l'ARC, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

(v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 63.03 b) pour un montant de un dollar (1$) ou moins.

63.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

63.05 Le présent article est assujetti au protocole d'accord signé par le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard des employés dont le poste est bloqué (voir l'appendice F).

63.06 Si, au cours de la durée d'une convention, il est établi à l'égard d'un groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en œuvre par l'Employeur, celui-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employés au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

63.07

a) Lorsque l'employé est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs, l'employé touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle l'employé commence à remplir ces fonctions, comme si l'employé avait été nommé à ce niveau supérieur.

b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

63.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.

ARTICLE 64

MODIFICATION DE LA CONVENTION

64.01 La présente convention peut être modifiée d'un commun accord.

**ARTICLE 65

DURÉE DE LA CONVENTION

**

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

65.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

Cette convention collective est signée durant la pandémie de la COVID-19. Considérant les circonstances exceptionnelles et les restrictions de distanciation sociales imposées par les autorités de la santé publique, les parties ont convenu de signer la convention collective par voie électronique.

SIGNÉE À OTTAWA, le 13ième jour du mois de novembre 2020.

L'AGENCE DU REVENU DU CANADA	**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

Dan Couture

****APPENDICE « A »**
TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

**APPENDICE « A-1 »

SP – GROUPE DE SERVICE ET DU PROGRAMME

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

(en dollars)

De - En vigueur à compter du 1er novembre 2015
A - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Rajustement salarial de 0,5 % pour tous les niveaux et échelons
B - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
C - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Rajustement salarial de 1,0 % pour tous les niveaux et échelons
D - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
E - En vigueur à compter du 1er novembre 2018 – Augmentation de 2,8 % pour tous les niveaux et échelons
F - En vigueur à compter du 1er novembre 2019 – Augmentation de 2,2 % pour tous les niveaux et échelons
G - En vigueur à compter du 1er novembre 2020 – Augmentation de 1,35 % pour tous les niveaux et échelons

SP-01

De:	$	37595	38536	39499	40487	41500
À:	A	37783	38729	39697	40690	41708
	B	38256	39214	40194	41199	42230
	C	38639	39607	40596	41611	42653
	D	39122	40103	41104	42132	43187
	E	40218	41226	42255	43312	44397
	F	41103	42133	43185	44265	45374
	G	41658	42702	43768	44863	45987

SP-02

De:	$	43106	44184	45289	46422	47581
À:	A	43322	44405	45516	46655	47819
	B	43864	44961	46085	47239	48417
	C	44303	45411	46546	47712	48902
	D	44857	45979	47128	48309	49514
	E	46113	47267	48448	49662	50901
	F	47128	48307	49514	50755	52021
	G	47765	48960	50183	51441	52724

SP-03

De:	$	47789	48983	50208	51464	52752
À:	A	48028	49228	50460	51722	53016
	B	48629	49844	51091	52369	53679
	C	49116	50343	51602	52893	54216
	D	49730	50973	52248	53555	54894
	E	51123	52401	53711	55055	56432
	F	52248	53554	54893	56267	57674
	G	52954	54277	55635	57027	58453

SP-04

De:	$	52410	53983	55603	57269	58988
À:	A	52673	54253	55882	57556	59283
	B	53332	54932	56581	58276	60025
	C	53866	55482	57147	58859	60626
	D	54540	56176	57862	59595	61384
	E	56068	57749	59483	61264	63103
	F	57302	59020	60792	62612	64492
	G	58076	59817	61613	63458	65363

SP-05

De:	$	56727	58430	60182	61988	63848
À:	A	57011	58723	60483	62298	64168
	B	57724	59458	61240	63077	64971
	C	58302	60053	61853	63708	65621
	D	59031	60804	62627	64505	66442
	E	60684	62507	64381	66312	68303
	F	62020	63883	65798	67771	69806
	G	62858	64746	66687	68686	70749

SP-06

De:	$	61379	63219	65117	67070	69081
À:	A	61686	63536	65443	67406	69427
	B	62458	64331	66262	68249	70295
	C	63083	64975	66925	68932	70998
	D	63872	65788	67762	69794	71886
	E	65661	67631	69660	71749	73899
	F	67106	69119	71193	73328	75525
	G	68012	70053	72155	74318	76545

SP-07

De:	$	66411	68404	70456	72571	74748
À:	A	66744	68747	70809	72934	75122
	B	67579	69607	71695	73846	76062

	C	68255	70304	72412	74585	76823
	D	69109	71183	73318	75518	77784
	E	71045	73177	75371	77633	79962
	F	72608	74787	77030	79341	81722
	G	73589	75797	78070	80413	82826

SP-08

De:	$	78050	80393	82802	85286	87847
À:	A	78441	80795	83217	85713	88287
	B	79422	81805	84258	86785	89391
	C	80217	82624	85101	87653	90285
	D	81220	83657	86165	88749	91414
	E	83495	86000	88578	91234	93974
	F	85332	87892	90527	93242	96042
	G	86484	89079	91750	94501	97339

SP-09

De:	$	86634	89235	91912	94669	97506
À:	A	87068	89682	92372	95143	97994
	B	88157	90804	93527	96333	99219
	C	89039	91713	94463	97297	100212
	D	90152	92860	95644	98514	101465
	E	92677	95461	98323	101273	104307
	F	94716	97562	100487	103502	106602
	G	95995	98880	101844	104900	108042

SP-10

De:	$	97764	100697	103715	106828	110033
À:	A	98253	101201	104234	107363	110584
	B	99482	102467	105537	108706	111967
	C	100477	103492	106593	109794	113087
	D	101733	104786	107926	111167	114501
	E	104582	107721	110948	114280	117708
	F	106883	110091	113389	116795	120298
	G	108326	111578	114920	118372	121923

**GROUPE DES SERVICES ET DES PROGRAMMES (SP)

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés et employés aux niveaux SP-01 à SP-10 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant de l'échelle salariale.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 1er novembre 2016, est la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.

**
3.

a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

b) Un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes à un poste intérimaire à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

4. Sous réserve de l'article 65, les employés toucheront une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salariale de 0,5% le 1er novembre 2016, une augmentation économique de 1,25% et un rajustement salariale de 1,0% le 1er novembre 2017, une augmentation économique de 2,8 % le 1er novembre 2018 et 2,2 % le 1er novembre 2019 et une augmentation économique de 1,35% le 1er novembre 2020.

5. **Disposition transitoire** – Voir l'Appendice « B » intitulé *Conversion des anciens groupes et niveaux professionnels au groupe professionnel SP*. On y trouve la liste des niveaux du groupe SP auxquels ont été convertis les anciens groupes et niveaux professionnels, ainsi que les taux de rémunération attachés à ces niveaux au moment de la conversion.

EMPLOYÉS NOMMÉS POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE – À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

6. Admissibilité à une augmentation d'échelon après 52 semaines de service cumulatif auprès de l'ARC.

a) L'employé nommé à un poste pour une période déterminée à l'ARC touche une augmentation d'échelon de rémunération au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif auprès de l'ARC, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.

b) Afin de déterminer le moment où l'employé nommé pour une période déterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de tout service continu ou discontinu auprès de l'ARC, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.

c) **Disposition transitoire** – Les employés qui étaient jusque là des employés nommés pour une période déterminée, mais qui ne faisaient pas partie de l'effectif au moment de la conversion à la norme SP, toucheront à leur retour au sein de l'effectif le taux de rémunération immédiatement supérieur au taux de rémunération qu'ils touchaient lorsqu'ils ont quitté l'ARC, calculé comme s'ils avaient fait partie de l'effectif au moment de la conversion.

d) **Disposition transitoire** – La période de service « cumulatif » accumulée au sein du même groupe professionnel et au même niveau avant la conversion sera prise en compte dans le calcul de la période ouvrant droit à l'augmentation d'échelon de rémunération au sein du groupe et au niveau convertis à la norme SP.

**APPENDICE « A-1 »

MG-SPS – GROUPE DE GESTION

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

(en dollars)

De - En vigueur à compter du 1er novembre 2015
A - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Rajustement salarial de 0,5 % pour tous les niveaux et échelons
B - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
C - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Rajustement salarial de 1,0 % pour tous les niveaux et échelons
D - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
E - En vigueur à compter du 1er novembre 2018 – Augmentation de 2,8 % pour tous les niveaux et échelons
F - En vigueur à compter du 1er novembre 2019 – Augmentation de 2,2 % pour tous les niveaux et échelons
G - En vigueur à compter du 1er novembre 2020 – Augmentation de 1,35 % pour tous les niveaux et échelons

MG-SPS-01

De:	$	53807	55549	57346	59207	61125	63105	65148	67256	69368
À:	A	54077	55827	57633	59504	61431	63421	65474	67593	69715
	B	54753	56525	58354	60248	62199	64214	66293	68438	70587
	C	55301	57091	58938	60851	62821	64857	66956	69123	71293
	D	55993	57805	59675	61612	63607	65668	67793	69988	72185
	E	57561	59424	61346	63338	65388	67507	69692	71948	74207
	F	58828	60732	62696	64732	66827	68993	71226	73531	75840
	G	59623	61552	63543	65606	67730	69925	72188	74524	76864

MG-SPS-02

De:	$	58841	60748	62713	64747	66844	69009	71243	73550	75860
À:	A	59136	61052	63027	65071	67179	69355	71600	73918	76240
	B	59876	61816	63815	65885	68019	70222	72495	74842	77193
	C	60475	62435	64454	66544	68700	70925	73220	75591	77965
	D	61231	63216	65260	67376	69559	71812	74136	76536	78940
	E	62946	64987	67088	69263	71507	73823	76212	78680	81151
	F	64331	66417	68564	70787	73081	75448	77889	80411	82937
	G	65200	67314	69490	71743	74068	76467	78941	81497	84057

MG-SPS-03

De:	$	63286	65337	67453	69637	71892	74221	76627	79107	81587
À:	A	63603	65664	67791	69986	72252	74593	77011	79503	81995
	B	64399	66485	68639	70861	73156	75526	77974	80497	83020
	C	65043	67150	69326	71570	73888	76282	78754	81302	83851
	D	65857	67990	70193	72465	74812	77236	79739	82319	84900
	E	67701	69894	72159	74495	76907	79399	81972	84624	87278
	F	69191	71432	73747	76134	78599	81146	83776	86486	89199
	G	70126	72397	74743	77162	79661	82242	84907	87654	90404

MG-SPS-04

De:	$	67265	69835	72504	75270	78147	81132	84230	87447	90660
À:	A	67602	70185	72867	75647	78538	81538	84652	87885	91114
	B	68448	71063	73778	76593	79520	82558	85711	88984	92253
	C	69133	71774	74516	77359	80316	83384	86569	89874	93176
	D	69998	72672	75448	78326	81320	84427	87652	90998	94341
	E	71958	74707	77561	80520	83597	86791	90107	93546	96983
	F	73542	76351	79268	82292	85437	88701	92090	95605	99117
	G	74535	77382	80339	83403	86591	89899	93334	96896	100456

MG-SPS-05

De:	$	80692	83775	86976	90297	93745	97325	101041	104899	108760
À:	A	81096	84194	87411	90749	94214	97812	101547	105424	109304
	B	82110	85247	88504	91884	95392	99035	102817	106742	110671
	C	82932	86100	89390	92803	96346	100026	103846	107810	111778
	D	83969	87177	90508	93964	97551	101277	105145	109158	113176
	E	86321	89618	93043	96595	100283	104113	108090	112215	116345
	F	88221	91590	95090	98721	102490	106404	110468	114684	118905
	G	89412	92827	96374	100054	103874	107841	111960	116233	120511

MG-SPS-06

De:	$	88672	92059	95574	99225	103014	106950	111032	115272	119514
À:	A	89116	92520	96052	99722	103530	107485	111588	115849	120112
	B	90230	93677	97253	100969	104825	108829	112983	117298	121614
	C	91133	94614	98226	101979	105874	109918	114113	118471	122831
	D	92273	95797	99454	103254	107198	111292	115540	119952	124367
	E	94857	98480	102239	106146	110200	114409	118776	123311	127850
	F	96944	100647	104489	108482	112625	116926	121390	126024	130663
	G	98253	102006	105900	109947	114146	118505	123029	127726	132427

**GROUPE GESTION

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employés aux niveaux MG-SPS-01 à MG-SPS-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.

2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation le ou après le 1er novembre 2016, est la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.

**

3.

a) Un employé nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels à l'Agence du revenu du Canada (ARC).

b) Un employé nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes à un poste intérimaire à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

**

4. Sous réserve de l'article 65, les employés toucheront une augmentation économique de 1,25 % et un rajustement salariale de 0,5% le 1er novembre 2016, une augmentation économique de 1,25% et un rajustement salariale de 1,0% le 1er novembre 2017, une augmentation économique de 2,8 % le 1er novembre 2018 et 2,2 % le 1er novembre 2019 et une augmentation économique de 1,35% le 1er novembre 2020.

EMPLOYÉS TERME À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

5. Admissibilité à une augmentation d'échelon après 52 semaines de service cumulatif avec l'ARC

a) L'employé nommé à un poste pour une période déterminée à l'ARC touche une augmentation d'échelon de rémunération au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif auprès de l'ARC, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.

b) Afin de déterminer le moment où l'employé nommé pour une période déterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de tout service continu ou discontinu, auprès de l'ARC au sein du même groupe professionnel et au même niveau.

**APPENDICE « A-2 »

TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION
(EMPLOYÉS BÉNÉFICIANT D'UNE PROTECTION SALARIALE)

**APPENDICE « A-2 »

AS – GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

De - En vigueur à compter du 1er novembre 2015
A - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Rajustement salarial de 0,5 % pour tous les niveaux et échelons
B - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
C - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Rajustement salarial de 1,0 % pour tous les niveaux et échelons
D - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
E - En vigueur à compter du 1er novembre 2018 – Augmentation de 2,8 % pour tous les niveaux et échelons
F - En vigueur à compter du 1er novembre 2019 – Augmentation de 2,2 % pour tous les niveaux et échelons
G - En vigueur à compter du 1er novembre 2020 – Augmentation de 1,35 % pour tous les niveaux et échelons

AS-04

De:	**$**	66901	69577	72357
À:	**A**	67236	69925	72719
	B	68077	70800	73628
	C	68758	71508	74365
	D	69618	72402	75295
	E	71568	74430	77404
	F	73143	76068	79107
	G	74131	77095	80175

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employés assujettis au paragraphe 63.05 à l'égard des employés dont le poste est bloqué. Ces employés demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables.

**APPENDICE « A-2 »

DA – GROUPE TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

(en dollars)

De - En vigueur à compter du 1er novembre 2015
A - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Rajustement salarial de 0,5 % pour tous les niveaux et échelons
B - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
C - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Rajustement salarial de 1,0 % pour tous les niveaux et échelons
D - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
E - En vigueur à compter du 1er novembre 2018 – Augmentation de 2,8 % pour tous les niveaux et échelons
F - En vigueur à compter du 1er novembre 2019 – Augmentation de 2,2 % pour tous les niveaux et échelons
G - En vigueur à compter du 1er novembre 2020 – Augmentation de 1,35 % pour tous les niveaux et échelons

DA-CON-01 et DA-CON-02

De:	$	38687	39848	41043	42274
À:	A	38881	40048	41249	42486
	B	39368	40549	41765	43018
	C	39762	40955	42183	43449
	D	40260	41467	42711	43993
	E	41388	42629	43907	45225
	F	42299	43567	44873	46220
	G	42871	44156	45479	46844

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employés assujettis à l'article 63.05 à l'égard des employés dont le poste est bloqué. Ces employés demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables.

**APPENDICE « A-2 »

GS – GROUPE SERVICES DIVERS (NON-SURVEILLANTS)

TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES

(en dollars)

De - En vigueur à compter du 1er novembre 2015
A - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Rajustement salarial de 0,5 % pour tous les niveaux et échelons
B - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
C - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Rajustement salarial de 1,0 % pour tous les niveaux et échelons
D - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
E - En vigueur à compter du 1er novembre 2018 – Augmentation de 2,8 % pour tous les niveaux et échelons
F - En vigueur à compter du 1er novembre 2019 – Augmentation de 2,2 % pour tous les niveaux et échelons
G - En vigueur à compter du 1er novembre 2020 – Augmentation de 1,35 % pour tous les niveaux et échelons

NIVEAU 4

ZONE	De :	$	24.82
1	À :	A	24.94
		B	25.25
		C	25.50
		D	25.82
		E	26.55
		F	27.13
		G	27.50

Zone 1 – Colombie-Britannique, Yukon, Nunavut et Territoires du Nord-Ouest

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employés assujettis au paragraphe 63.05 à l'égard des employés dont le poste est bloqué. Ces employés demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables.

**APPENDICE « A-2 »

PI – GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

De - En vigueur à compter du 1er novembre 2015
A - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Rajustement salarial de 0,5 % pour tous les niveaux et échelons
B - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
C - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Rajustement salarial de 1,0 % pour tous les niveaux et échelons
D - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
E - En vigueur à compter du 1er novembre 2018 – Augmentation de 2,8 % pour tous les niveaux et échelons
F - En vigueur à compter du 1er novembre 2019 – Augmentation de 2,2 % pour tous les niveaux et échelons
G - En vigueur à compter du 1er novembre 2020 – Augmentation de 1,35 % pour tous les niveaux et échelons

PI-3

De :	$	56997
À :	A	57282
	B	57999
	C	58579
	D	59312
	E	60973
	F	62315
	G	63157

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employés assujettis au paragraphe 63.05 à l'égard des employés dont le poste est bloqué. Ces employés demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables.

**APPENDICE « A-2 »

PI – GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS
(en dollars)

De - En vigueur à compter du 1er novembre 2015
A - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Rajustement salarial de 0,5 % pour tous les niveaux et échelons
B - En vigueur à compter du 1er novembre 2016 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
C - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Rajustement salarial de 1,0 % pour tous les niveaux et échelons
D - En vigueur à compter du 1er novembre 2017 – Augmentation de 1,25 % pour tous les niveaux et échelons
E - En vigueur à compter du 1er novembre 2018 – Augmentation de 2,8 % pour tous les niveaux et échelons
F - En vigueur à compter du 1er novembre 2019 – Augmentation de 2,2 % pour tous les niveaux et échelons
G - En vigueur à compter du 1er novembre 2020 – Augmentation de 1,35 % pour tous les niveaux et échelons

SOUS-GROUPE : INSPECTION DU GRAIN

PI-CGC-03

De :	$	62911
À :	A	63226
	B	64017
	C	64658
	D	65467
	E	67301
	F	68782
	G	69711

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employés assujettis au paragraphe 63.05 à l'égard des employés dont le poste est bloqué. Ces employés demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables

APPENDICE « B »

CONVERSION DES ANCIENS GROUPES ET NIVEAUX PROFESSIONNELS AU GROUPE PROFESSIONNEL SP

« L'avis officiel remis à l'employé » (AOE) fixera le niveau auquel sera converti le poste d'attache de l'employé au sein du groupe SP.

La grille suivante fait état des niveaux au sein du groupe SP auxquels seront convertis la majorité des anciens groupes et niveaux professionnels. L' employé touchera le taux immédiatement supérieur au taux figurant sur la ligne « De » de l'échelle salariale du groupe SP, d'après son niveau au sein du groupe SP, tel qu'il a été fixé dans son « AOE ».

SP-01	**SP-02**	**SP-03**	**SP-04**	**SP-05**
CR-01	CR-03	CR-04	AS-01	AS-02
CR-02	DA-PRO-02	DA-PRO-03	CR-05	DA-PRO-05
DA-CON-01	GS-STS-03	GL-MAN-06	DA-PRO-O4	DD-04
DA-CON-02	GS-STS-04	ST-OCE-03	GT-02	GT-03
GS-PRC-02	ST-OCE-02	ST-SCY-02	PG-01	IS-02
			PM-01	OM-02
			PR-COM-03	PM-02

SP-06	**SP-07**	**SP-08**	**SP-09**	**SP-10**
AS-03	AS-04	AS-05	AS-06	AS-07
PG-02	GT-04	GT-05	GT-06	IS-06
PM-03	IS-03	IS-04	IS-05	PG-05
	OM-03	OM-04	OM-05	PM-06
	PG-03	PG-04		
	PM-04	PM-05		

À compter du 1er novembre 2007, les employés seront rémunérés conformément à la structure salariale appropriée exposée à l'Appendice A de la convention collective négociée entre l'AFPC et l'ARC portant la date d'expiration du 31 octobre 2007, jusqu'à que ces employés soient convertis à la nouvelle norme de classification NAS-SP.

Au moment de la conversion, les employés auront droit à une rétroactivité de salaire qui comprendra toute augmentation économique consentie jusqu'au 1er novembre 2007 relativement à tout écart entre les anciens taux des employés et les nouveaux taux attachés à la norme NAS-SP.

**APPENDICE « C »

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

Table des matières

Généralités 95
Application 95
Convention collective 95
Objectifs 95
Définitions 95
Surveillance 98
Documents de référence 98
Demandes de renseignements 98
Partie I – Rôles et responsabilités 99
**1.1 ARC 99
1.2 Employés 103
Partie II – Avis officiel 104
2.1 ARC 104
Partie III – Réinstallation d'une unité de travail 104
3.1 Généralités 104
Partie IV – Recyclage 104
4.1 Généralités 104
4.2 Employés excédentaires 105
4.3 Personnes mises en disponibilité 105
Partie V – Protection salariale 106
5.1 Poste d'un niveau inférieur 106
Partie VI – Options offertes aux employés 106
**6.1 Généralités 106
**6.2 Programmes de départ volontaire 106
**6.3 Échange de postes 107
**6.4 Options 107
**6.5 Prime de maintien en fonction 109

Partie VII – Dispositions particulières concernant la diversification des modes de prestation des services 111

Préambule 111

7.1 Définitions 111

7.2 Généralités 111

7.3 Responsabilités 114

7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services 114

**7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs 114

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice 114

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération 115

7.8 Remboursement 115

**7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ 116

Annexe A – Énoncé des principes régissant la pension 117

Annexe B – Mesure de soutien à la transition 118

**APPENDICE « C »

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

Généralités

Application

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

Convention collective

À l'exception des dispositions dont le Programme de dotation de l'ARC est chargé, le présent appendice fait partie de la présente convention.
Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, dans l'éventualité de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, 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 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 *(Commissioner)* – A le même sens que la définition à l'article 2 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter conformément aux paragraphes 37(1) et (2) de la *Loi de l'ARC*.

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

Échange de postes *(alternation)* – Un échange a lieu lorsqu'un employé 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 permanente 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 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 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 une demande écrite au Commissaire d'être mis en disponibilité à une date antérieure a 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 les voyages. Pour les situations de diversification de mode de prestation de service, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis à la catégorie 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe I, IV et V la LGFP, pourvu que :

a) la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé 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 *(work force 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 a 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 surplus preferred status period in which to secure a reasonable job offer)* – Une des options offertes à un employé optant auquel le Commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Statut privilégié de réintégration *(preferred status for reinstatement)* – Statut privilégié de nomination accordé en vertu du 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 la fonction publique*, article 40.1
- *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, articles 79.1 et 81
- Politique sur la réinstallation de l'ARC
- Directive sur les voyages d'affaires
- Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'AFPC ou aux agents responsables pour l'ARC faisant partie de la Section corporative de 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; et
(b) informer l'AFPC des agents responsables qui administreront le présent appendice.

1.1.4 L'ARC crée des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de ses 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 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 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 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 assujetti 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 touchées, 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 touchés, excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être nommés à un autre poste, à la condition :

- qu'il n'y ait aucun « individu bénéficiant d'un statut privilégié » qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir; ou

- qu'il n'y ait localement aucun employé 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 de l'ARC sur les voyages et la réinstallation.

1.1.19 Aux fins de la Politique sur 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.

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

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

1.1.22 L'ARC protège le statut d'employé 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 faciliter 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'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, en affectant 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 :

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 l’employé refuse une offre d’emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d’être recyclé et de continuer à être employé; et

p) l’aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexe I, IV et V de la *LGFP*) à un employé excédentaire pour qui le Commissaire ne peut pas garantir d’offre d’emploi raisonnable au sein de l’ARC.

q) aviser les employés de leur droit d’être représentés par l’AFPC en ce qui concerne l’application du présent appendice.

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 efficients 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;

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 sera transféré 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-e avec l'unité, 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 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 justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par l'ARC est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période 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 employé s

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 mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

**

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 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 employés touchés ou plus du même groupe et niveau et de la même unité de travail. Ces dits programmes :

a) sont l’objet d’une consultation sérieuse auprès des comités mixtes sur le réaménagement des effectifs;
b) ne doivent pas servir à dépasser les cibles de réduction. Dans la mesure du possible, l’ARC précise le nombre de postes qu’elle prévoit éliminer avant la mise en œuvre des programmes de départ volontaire;
c) entrent en vigueur après que les avis d’employé touché sont transmis au personnel visé;
d) entrent en vigueur avant que l’ARC entame son processus de rétention du personnel;
e) accordent aux employés une période de réflexion d’au moins 30 jours civils pour décider s’ils participeront ou non au programme;
f) permettent aux employés de choisir parmi les options 6.4.1b), 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 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 excédentaire parce qu'il a choisi l'option a) peut être affecté à un poste non touché de durée indéterminée au sein de l'ARC.
b) Lorsqu'un employé dont le poste a été déclaré excédentaire, mais qui n'est pas un employé optant, se voit offrir un échange de postes, la mesure de soutien à la transition qui lui est offerte en vertu de l'alinéa 6.4.1b) ou du sous-alinéa 6.4.1c)(i) est réduite d'une semaine pour chaque semaine complétée entre le début de la période de priorité de l'employé excédentaire et la date à laquelle l'échange de postes a été offert.

6.3.3 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. 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 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 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 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) 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 ces douze mois, l'employé sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*. L'employé qui a choisi cette option, ou qui est réputé l'avoir choisie, est excédentaire.

(i) 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 a).

(ii) Lorsqu'un employé excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de statut privilégié d'excédentaire de douze (12) mois, le Commissaire peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.

(iii) L'ARC fera tout effort raisonnable pour placer au sein de l'ARC un employé 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 la fonction publique (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 b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas quinze mille dollars (15 000 $) 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 retient cette option :

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

ou

(ii) reporte sa date de départ et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux (2) ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) 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 la fonction publique*. 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'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 b) ou 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.

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

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

**

6.4.6 Tous les employés optants ont droit à un montant maximum de mille dollars (1 000 $) pour des services de conseils en ce qui concerne leur réembauche ou retraite potentielles. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.

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

6.4.8 Nonobstant l'article 6.4.7, l'employé optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il 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 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 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 :

a) dans des régions éloignées du pays; ou

b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs; ou

c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit à l'ARC ou ailleurs) sont très limitées.

6.5.5 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 :

a) traitement juste et raisonnable des employés;

b) rentabilité et disponibilité des ressources; et

c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employés.

Les parties reconnaissent :

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

7.1 Définitions

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

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

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

7.2 Généralités

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

L'avis aux Éléments de l'AFPC comprendra :

1) le programme envisagé pour les DMPS;

2) la raison de la DMPS; et

3) le genre d'approche anticipée (c.-à-d. transfert à une province, commercialisation).

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

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé 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 reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d. les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'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 :

(i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;

(ii) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément à la Directive sur les conditions d'emploi, aux fins de l'établissement des avantages

accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;

(iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;

(iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;

(v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;

(vi) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

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

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

(i) le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) du salaire horaire à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;

(ii) le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) pour cent du salaire annuel à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;

(iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;

(iv) une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs indéterminés 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 6.5, 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 6.5 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-vingt pour cent (80 %) de son ancienne rémunération horaire ou annuelle à l'ARC, l'ARC lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé 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 de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six 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 d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait à l'ARC et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

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 la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert.

7.9.3 Si :

a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites;

b) les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;

c) l'emploi de l'employé prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1; ou

d) que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

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 la fonction publique* (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 la fonction publique 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.

Annexe B – Mesure de soutien à la transition

Années de service (voir Remarque)	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19

Années de service (voir Remarque)	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Remarque : Les années de service consistent au nombre total d'années de service au sein de l'ARC et des ministères ou organismes de la Fonction publique dont les noms figurent à l'annexe I, IV et V de la *Loi sur la Gestion des finances publiques* (LGFP).

Pour les employés saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période permanente, la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la convention collective. Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la convention collective s'ajoutent à la MST.

**APPENDICE « D »

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

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

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

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

**APPENDICE « E »

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE DU REVENU DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 63.03 sur le calcul de paiements rétroactifs et le paragraphe 65.02 concernant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.

1. Calcul des paiements rétroactifs

   a. Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité doivent être faits en tenant compte de tous les mouvements qui ont été saisis dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les données historiques de rémunération pour la période de rétroactivité sont récupérées.

   b. Les montants rétroactifs seront calculés en utilisant les pourcentages d'augmentation pertinents indiqués dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération figurant aux appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur le calcul selon les méthodes précédentes des prestations et des cotisations de pension, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.

   c. Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils continueront de donner droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les données historiques de rémunération et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :

      - le salaire du poste d'attache;
      - les promotions;
      - les mutations;
      - la rémunération d'intérim;
      - la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;
      - les heures supplémentaires travaillées;
      - l'indemnité de congé de maternité;
      - l'indemnité de congé parental;
      - le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires;
      - l'indemnité de départ;
      - la rémunération pour le mois du décès;
      - la mesure de soutien à la transition;
      - les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.

d. Le paiement de montants rétroactifs liés aux mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye en date de l'extraction des données historiques de rémunération, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne sera pas pris en compte pour déterminer si une convention a été mise en œuvre.

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

2. Mise en œuvre

a. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :

i. Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.

ii. Les changements apportés aux éléments de rémunération existants, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2(b)(i).

iii. Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2(a)(ii) entrent en vigueur.

b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

i. Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

ii. Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.

iii. Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mises en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés ayant des mouvements de paye, comme lorsque les employés bénéficient d'une protection salariale, sont payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons, et pour les employés en congé tel que le congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.

3. Recours de l'employé

a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant de cinq cents dollars (500 $) n'ouvrant pas droit à pension, payable dans les cent quatre-

vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye qui n'ont pas été saisis dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.

b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 $) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 $) n'ouvrant pas droit à pension pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme de cinq cents dollars (500 $) n'ouvrant pas droit à pension; pour toute période visée à l'alinéa 3(b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 $).

d. La mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2016 ne créera pas de droit en vertu de l'entente entre l'AFPC ou un autre agent négociateur et le Conseil du Trésor du Canada relativement aux dommages causés par le système de paye Phénix.

e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.

f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération ministérielle ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Employeur doit consulter l'Institut au sujet du format de la ventilation détaillée.

g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Pour les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre de paye, les employés doivent s'adresser aux services de rémunération de leur ministère ou agence.

APPENDICE « F »

PROTOCOLE D'ENTENTE
PROTECTION SALARIALE – BLOCAGE DES POSTES

GÉNÉRALITÉS

1. Le présent protocole d'accord annule et remplace le protocole d'accord conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la fonction publique du Canada le 9 juin 1978.

2. Le présent protocole d'accord restera en vigueur jusqu'à ce qu'il soit modifié ou annulé par consentement mutuel des parties.

3. Le présent protocole d'accord prévaut sur le Règlement sur la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition lorsque celui-ci entre en contradiction avec le protocole d'accord.

4. Lorsque les dispositions d'une convention collective entrent en conflit avec celles énoncées dans le présent protocole d'accord, ce sont les conditions de ce dernier qui prévalent.

5. À compter du 13 décembre 1981, le présent protocole d'accord fera partie intégrante de toutes les conventions collectives auxquelles l'Alliance de la Fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor sont les parties.

Partie I

Partie I du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

NOTE : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » désigne le taux accessible pour un rendement entièrement satisfaisant dans le cas où les niveaux sont régis par un régime de rémunération au rendement, ou le taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux.

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et (ou) niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur, le titulaire de ce poste doit en être avisé par écrit.

2. Nonobstant la reclassification régressive, un poste occupé est réputé avoir conservé à toutes fins utiles, son ancien groupe et niveau. En ce qui concerne la rémunération du titulaire, on peut citer cette disposition comme régime de protection salariales et, sous réserve du paragraphe 3b) ci-dessous elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne vacant ou jusqu'à ce que le taux maximal accessible du nouveau niveau de classification, révisé de temps à autre, dépasse celui applicable de l'ancien niveau, également révisé de temps à autre. Le calcul du taux maximal de rémunération qu'il peut obtenir sera effectué conformément aux règlements sur la rémunération avec effet rétroactif.

3. a) L'employeur fera tout effort raisonnable pour muter le titulaire dans un poste d'un niveau équivalent à celui du groupe et (ou) du niveau de son ancien poste.

b) Si le titulaire refuse, sans raison valable et suffisante, une offre de mutation dans la même région géographique à un autre poste tel que décrit à l'alinéa a) ci-dessus, il est immédiatement rémunéré au taux de rémunération du poste reclassifié.

4. Les employés touchés par les dispositions du paragraphe 3 seront réputés avoir été mutés (selon la définition du Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique) aux fins de déterminer les dates d'augmentation d'échelon de salaire et taux de rémunération.

Partie II

La Partie II du présent protocole d'accord s'applique aux titulaires de postes qui, à la date d'entrée en vigueur de ce protocole, sont rémunérés selon les taux de retenue.

1. L'employé dont le poste a été déclassé avant la mise en œuvre du présent protocole, qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique et qui continue d'être rémunéré à ce taux à la date qui précède immédiatement la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique, touche une somme forfaitaire équivalente à 100 % de l'augmentation à caractère économique prévue pour son ancien groupe et niveau (ou, lorsqu'il est assujetti à un régime de rémunération au rendement, le rajustement jusqu'au taux de rémunération maximal accessible), ladite somme étant calculée en fonction de son taux de rémunération annuel.

2. L'employé qui est rémunéré selon un taux de retenue à la date d'effet d'une augmentation à caractère économique, mais qui cesse d'être ainsi rémunéré avant la date d'effet d'une autre augmentation à caractère économique dont le montant est inférieur à celui qu'il aurait reçu en vertu du paragraphe 1 de la Partie II touche une somme forfaitaire égale à la différence entre le montant calculé aux termes du paragraphe 1 de la Partie II et toute augmentation de rémunération découlant du fait de ne plus être soumis au taux de retenue.

SIGNÉ À OTTAWA, le 9e jour de février 1982.

**APPENDICE « G »

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) – SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'IMPÔT (SEI) CONCERNANT LA SURVEILLANCE DES APPELS

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

Par conséquence, les parties conviennent :

(a) d'établir un comité conjoint pour discuter de la surveillance d'appels dans le centres d'appels de l'ARC

(b) que les membres du comité conjoint se réunissent dans les soixante (60) jours suivant la ratification de l'entente de principe pour établir les termes de références du comité.

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

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

Le présent protocole d'entente expirera lorsque les directives de l'employeur auront été complétées.

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

**APPENDICE « H »

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) – SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'IMPÔT (SEI) CONCERNANT LA PROGRAMMATION DES HEURES DE TRAVAIL DANS LES CENTRES D'APPEL

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

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

a) Établir les qualifications requises (par exemple, compétences, connaissances, expérience, groupe et niveau) pour le travail à effectuer. Ces qualifications seront utilisées pour sélectionner les employés qui seront affectés à ces heures de travail prolongées.

b) L'Employeur sollicitera ensuite des employés permanents facilement disponibles et qualifiés selon a) ci-dessus, auprès des employés du centre d'appel, pour qu'ils se portent volontaires pour travailler pendant ces heures prolongées.

c) Si le nombre d'employés qui répondent aux qualifications établies se portent volontaires pour travailler pendant ces heures prolongées est supérieur au nombre requis pour répondre aux besoins opérationnels, l'Employeur répartira ces heures de manière équitable entre les volontaires qualifiés et facilement disponibles.

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

**APPENDICE « I »

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC) – SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE L'IMPÔT (SEI) CONCERNANT LES DISPOSITIONS ARCHIVEES RELATIVES A LA SUPPRESSION DE L'INDEMNITE DE DEPART EN CAS DE CESSATION VOLONTAIRE D'ACTIVITE (DEMISSION ET RETRAITE)

b. Démission
En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 61.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

d. Retraite
i. Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la Loi sur la pension de la fonction publique ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, ou
ii. dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la Loi sur la pension de la fonction publique, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,
une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération.

61.04 Fin de l'indemnité de départ
Sous réserve du paragraphe 61.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 31 octobre 2016, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
Sous réserve du paragraphe 61.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 31 octobre 2016, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ
61.05 Options
L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

un paiement unique au taux de rémunération du poste d’attache de l’employé-e en le 31 octobre 2016, ou
un paiement unique au moment de la cessation d’emploi au sein de l’Agence du revenu du Canada au taux de rémunération du poste d’attache de l’employé-e à la date de cessation d’emploi au sein de l’Agence du revenu du Canada, ou
une combinaison des options a) et b) conformément à l’alinéa 61.06c).

61.06 Choix de l'option
L’Employeur informe l’employé-e du nombre de ses années d’emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.
L’employé-e informe l’Employeur de l’option qu’elle ou il a choisi pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant le 31 octobre 2016.
L’employé-e qui choisit l’option décrite à l’alinéa 61.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l’alinéa 61.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l’alinéa 61.05b).
L’employé-e qui n’a fait aucun choix en vertu de l’alinéa 61.06b) sera réputé avoir choisi l’option 61.05b).

61.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente
Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation d’Exécution des programmes et des services administratifs (EPSA) à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation EPSA lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 61.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.
(a) Sous réserve du paragraphe 61.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention, après le 31 octobre 2016, l'employé-e a droit à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

(b)Sous réserve du paragraphe 61.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention, après le 31 octobre 2016, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.

(c) L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 61.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.