

EMPLOYER FINAL OFFER – May 21, 2015
OFFRE FINALE DE L'EMPLOYEUR– le 21 mai 2015

COLLECTIVE BARGAINING / NÉGOCIATION COLLECTIVE

Both parties agree on the following proposals. All remaining proposals are withdrawn by the parties and deemed to be renewed as is:

Les deux parties consentent aux propositions suivantes. Toutes les propositions restantes sont retirées par les parties et sont réputées renouvelées telles quelles :

Article	Subject - Sujet	Clauses
19	No Discrimination / Élimination de la discrimination	Complete article/au complet
20	Sexual Harassment / Harcèlement sexuel	Complete article/au complet
32	Travelling Time / Temps de déplacement	New / Nouveau 32.08
34	Vacation Leave – Seniority for Scheduling / Congé Annuel Payé - Années de service pour la planification	34.05
34	Vacation Leave – One-time Entitlement / Congé Annuel Payé – Crédit une seule fois	New / Nouveau 34.18
63	Severance Pay / Indemnité de départ	Complete article/au complet
66	Duration / Durée de la convention – 3 years / 3 ans	Complete article/au complet
Appendix / Appendice A	Economic Increases / Augmentations économiques	-
Appendix / Appendice C	Workforce Adjustment / Réaménagement des effectifs	1.1.23, 3.1.1 (English only/anglais seulement), 7.2.2 &/et 7.5.1
Appendix / Appendice D	MOA - Workforce Adjustment / PE - Réaménagement des effectifs	Complete article /au complet
New Appendix / Nouvel appendice	MOU – Administration of Schedules / PE – l'Administration des horaires de travail	Complete article /au complet

Todd Burke
CRA Negotiator
Négociateur de l'ARC

Morgan Gay
PSAC Negotiator
Négociateur de l'AFPC

Date : _____

**ARTICLE 19
NO DISCRIMINATION**

19.01 There shall be no discrimination, interference, restriction, coercion, harassment, intimidation, or any disciplinary action exercised or practiced with respect to an employee by reason of age, race, creed, colour, national or ethnic origin, religious affiliation, sex, sexual orientation, family status, mental or physical disability, membership or activity in the Alliance, marital status, or a conviction for which a pardon has been granted.

19.02

- (a) Any level in the grievance procedure shall be waived if a person hearing the grievance is the subject of the complaint.
- (b) If, by reason of paragraph (a), a level in the grievance procedure is waived, no other level shall be waived except by mutual agreement.

19.03 By mutual agreement, the parties may use a mediator in an attempt to settle a grievance dealing with discrimination. The selection of the mediator will be by mutual agreement.

19.04 Upon request by the complainant(s) and/or respondent(s), an official copy of the investigation report shall be provided to them by the Employer, subject to the *Access to Information Act* and *Privacy Act*.

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-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine **nationale ou ethnique**, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, 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-e 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
SEXUAL HARASSMENT**

20.01 The Alliance and the Employer recognize the right of employees to work in an environment free from sexual harassment and agree that sexual harassment will not be tolerated in the work place.

20.02

- (a) Any level in the grievance procedure shall be waived if a person hearing the grievance is the subject of the complaint.
- (b) If, by reason of paragraph (a), a level in the grievance procedure is waived, no other level shall be waived except by mutual agreement.

20.03 By mutual agreement, the parties may use a mediator in an attempt to settle a grievance dealing with sexual harassment. The selection of the mediator will be by mutual agreement.

20.04 Upon request by the complainant(s) and/or respondent(s), an official copy of the investigation report shall be provided to them by the Employer, subject to the *Access to Information Act* and *Privacy Act*.

ARTICLE 20 HARCELEMENT SEXUEL

20.01 L'Alliance et l'Employeur reconnaissent le droit des employé-e-s 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 32
TRAVELLING TIME**

New

32.08 Travel-Status Leave

- (a) An employee who is required to travel outside his or her headquarters area on government business, as these expressions are defined by the Employer, and is away from his permanent residence for forty (40) nights during a fiscal year shall be granted seven decimal five (7.5) hours of time off with pay. The employee shall be credited seven decimal five (7.5) hours of additional time off with pay for each additional twenty (20) nights that the employee is away from his or her permanent residence, to a maximum of eighty (80) additional nights.**
- (b) The number of hours off earned under this clause shall not exceed thirty-seven decimal five (37.5) hours in a fiscal year and shall accumulate as compensatory leave with pay.**
- (c) This leave with pay is deemed to be compensatory leave and is subject to paragraphs 28.09(c) and (d).**
- (d) The provisions of this clause do not apply when the employee travels in connection with courses, training sessions, professional conferences and seminars, unless the employee is required to attend by the Employer.**

ARTICLE 32
TEMPS DE DEPLACEMENT

Nouveau

32.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e 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-e 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 28.09c) et d).**
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e 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.**

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

Scheduling of vacation leave with pay

34.05

(a) Employees are expected to take all their vacation leave during the vacation year in which it is earned.

(b) Vacation scheduling:

(i) Employees will submit their annual leave requests for the summer leave period on or before April 15th, and on or before September 15th for the winter leave period. The Employer will respond to such requests no later than May 1st, for the summer leave period and no later than October 1st, for the winter holiday season leave period.

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

(ii) The summer and winter holiday periods are:

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

(iii) In cases where there are more vacation leave requests for a specific period than can be approved due to operational requirements, years of service as defined in clause 34.03 of the Agreement, shall be used as the determining factor for granting such requests. For summer leave requests, years of service shall be applied for a maximum of two weeks per employee in order to ensure that as many employees as possible might take annual leave during the summer months;

(iv) Requests submitted after April 15th for the summer leave period and after September 15th for the winter leave period shall be dealt with on a first come first served basis.

(c) (b) Subject to the following subparagraphs, the Employer reserves the right to schedule an employee's vacation leave but shall make every reasonable effort:

- (i) to provide an employee's vacation leave in an amount and at such time as the employee may request;
- (ii) not to recall an employee to duty after the employee has proceeded on vacation leave;
- (iii) not to cancel nor alter a period of vacation or furlough leave which has been previously approved in writing.

**ARTICLE 34
CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b) **Établissement du calendrier des congés annuels :**
- (i) **Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1er mai pour la période estivale et au plus tard le 1er octobre pour la période hivernale.**
- 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.**
- (ii) **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.**
- (iii) **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 estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.**
- (iv) **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.**

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

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

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

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

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

NEW

34.18

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

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

- (c) The vacation leave credits provided in clauses 34.18(a) and (b) above shall be excluded from the application of paragraph 34.11 dealing with the Carry-over and/or Liquidation of Vacation Leave.

Deletion of Article 45 – Marriage Leave with Pay effective the date of signing of this Collective Agreement.

**ARTICLE 45
MARRIAGE LEAVE WITH PAY**

~~45.01 After the completion of one (1) year's continuous employment in the Public Service, and providing an employee gives the Employer at least five (5) days' notice, the employee shall be granted thirty-seven and one-half hours (37.5) marriage leave with pay for the purpose of getting married.~~

~~45.02 [Reserved for future use]~~

~~45.03 For an employee with less than two (2) years of continuous employment, in the event of termination of employment for reasons other than death or lay-off within six (6) months after the granting of marriage leave, an amount equal to the amount paid to the employee during the period of leave will be recovered by the Employer from any monies owed to the employee.~~

Re-number of all subsequent articles

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

NOUVEAU

34.18

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

À compter de la date de signature, l'employé-e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 34.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.
- c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 34.18a) et b) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 34.11 visant le report et épuisement des congés annuels.

Suppression d'Article 45 – Congé de mariage payé en vigueur de la date de signature de cette Convention collective.

ARTICLE 45 CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

~~45.01 Après une (1) année d'emploi continu dans la fonction publique et à condition que l'employé-e donne à l'Employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours, il bénéficie d'un congé payé de trente-sept virgule cinq (37,5) heures aux fins de contracter mariage.~~

~~45.02 [Réservé pour usage futur]~~

~~45.03 Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Employeur sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.~~

Renumérotation de tous les articles suivants

ARTICLE 63 SEVERANCE PAY

Effective on the date of signing this Collective Agreement, paragraphs 63.01(b) and (d) are no longer in effect in this Collective Agreement.

63.01 Under the following circumstances and subject to clause 63.02, an employee shall receive severance benefits calculated on the basis of the weekly rate of pay to which he or she is entitled for the classification prescribed in his or her certificate of appointment on the date of his or her termination of employment.

(a) Lay-off

- (i) **On the first lay-off, for the first complete year of continuous employment, two (2) weeks' pay, or three (3) weeks' pay for employees with ten (10) or more and less than twenty (20) years of continuous employment, or four (4) weeks' pay for employees with twenty (20) or more years of continuous employment, plus one (1) weeks' pay for each additional complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) weeks' pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365).**

~~On the first lay-off, two (2) weeks' pay for the first complete year of continuous employment and one (1) week's pay for each additional complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by 365.~~

- (ii) **On second or subsequent lay-off, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), less any period in respect of which the employee was granted severance pay under subparagraph (a)(i).**

(b) Resignation

On resignation, subject to paragraph 63.01(d) and with ten (10) or more years of continuous employment, one-half (1/2) week's pay for each complete year of continuous employment up to a maximum of twenty-six (26) years with a maximum benefit of thirteen (13) weeks' pay.

(c) Rejection on Probation

On rejection on probation, when an employee has completed more than one (1) year of continuous employment and ceases to be employed by reason of rejection during a probationary period, one (1) week's pay.

(d) Retirement

- (i) On retirement, when an employee is entitled to an immediate annuity under the *Public Service Superannuation Act* or when the employee is entitled to an immediate annual allowance, under the *Public Service Superannuation Act*,
or
- (ii) a part-time employee, who regularly works more than thirteen and one-half (13 1/2) but less than thirty (30) hours a week, and who, if he or she were a contributor under the *Public Service Superannuation Act*, would be entitled to an immediate annuity thereunder, or who would have been entitled to an immediate annual allowance if he or she were a contributor under the *Public Service Superannuation Act*,

a severance payment in respect of the employee's complete period of continuous employment, comprised of one (1) week's pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by **three hundred and sixty-five (365)**, to a maximum of thirty (30) weeks' pay.

(e) Death

If an employee dies, there shall be paid to the employee's estate a severance payment in respect of the employee's complete period of continuous employment, comprised of one (1) week's pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by **three hundred and sixty-five (365)**, to a maximum of thirty (30) weeks' pay, regardless of any other benefit payable.

(f) Termination for Cause for Reasons of Incapacity or Incompetence

- (i) When an employee has completed more than one (1) year of continuous employment and ceases to be employed by reason of termination for cause for reasons of incapacity pursuant to paragraph 51(1)(g) of the *Canada Revenue Agency Act*, one week's pay for each complete year of continuous employment with a maximum benefit of twenty-eight (28) weeks.

- (ii) When an employee has completed more than ten (10) years of continuous employment and ceases to be employed by reason of termination for cause for reasons of incompetence pursuant to paragraph 51(1)(g) of the *Canada Revenue Agency Act*, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment with a maximum benefit of twenty-eight (28) weeks.

63.02 Severance benefits payable to an employee under this Article shall be reduced by any period of continuous employment in respect of which the employee was already granted any type of termination benefit. Under no circumstances shall the maximum severance pay provided under clauses 63.01 and 63.04 be pyramided.

For greater certainty, payments made pursuant to 63.04 to 63.07 or similar provisions in other collective agreements shall be considered as a termination benefit for the administration of this clause.

63.03 Appointment to a Schedule I, IV or V Employer

~~Notwithstanding paragraph 63.01(b),~~ **An employee who resigns to accept an appointment with an organization listed in Schedule I, IV or V of the *Financial Administration Act* shall be paid all severance payments resulting from the application of paragraph 63.01(b) (prior to the date of signing this Collective Agreement) or clauses 63.04 to 63.07 (commencing on the date of signing this Collective Agreement). may choose not to be paid severance pay provided that the appointing organization will accept the employee's service for its severance pay entitlement.**

63.04 Severance Termination

- (a) Subject to clause 63.02 above, indeterminate employees on the date of signing this Collective Agreement, shall be entitled to a severance payment equal to one (1) weeks' pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) weeks' pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), to a maximum of thirty (30) weeks.
- (b) Subject to clause 63.02 above, determinate employees on the date of signing this Collective Agreement shall be entitled to a severance payment equal to one (1) weeks' pay for each complete year of continuous employment, to a maximum of thirty (30) weeks.

Terms of Payment

63.05 Options

The amount to which an employee is entitled shall be paid, at the employee's discretion, either:

- (a) as a single payment at the rate of pay of the employee's substantive position as of the date of signing this Collective Agreement, or
- (b) as a single payment at the time of the employee's termination of employment from the Canada Revenue Agency, based on the rate of pay of the employee's substantive position at the date of termination of employment from the Canada Revenue Agency, or
- (c) as a combination of (a) and (b), pursuant to paragraph 63.06(c).

63.06 Selection of Option

- (a) The Employer will advise the employee of his or her years of continuous employment no later than three (3) months following the official date of signing of the collective agreement.
- (b) The employee shall advise the Employer of the term of payment option selected within six (6) months from the official date of signing of the collective agreement.
- (c) The employee who opts for the option described in paragraph 63.05(c) must specify the number of complete weeks to be paid out pursuant to paragraph 63.05(a) and the remainder to be paid out pursuant to paragraph 63.05(b).
- (d) An employee who does not make a selection under paragraph 63.06(b) will be deemed to have chosen option 63.05(b).

63.07 Appointment from a Different Bargaining Unit

This clause applies in a situation where an employee is appointed into a position in the Program Delivery and Administrative Services (PDAS) bargaining unit from a position outside the PDAS bargaining unit where, at the date of appointment, provisions similar to those in paragraphs 63.01(b) and (d) are still in force, unless the appointment is only on a temporary basis.

- (a) Subject to clause 63.02 above, on the date an indeterminate employee becomes subject to this Agreement, after the date of signing this Collective Agreement, he or she shall be entitled to a severance payment equal to one

(1) weeks' pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) weeks' pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), to a maximum of thirty (30) weeks, based on the employee's rate of pay of his or her substantive position on the day preceding the appointment.

- (b) Subject to clause 63.02 above, on the date a determinate employee becomes subject to this Agreement, after the date of signing of this Collective Agreement, he or she shall be entitled to a severance payment equal to one (1) week's pay for each complete year of continuous employment, to a maximum of thirty (30) weeks, based on the employee's rate of pay of his or her substantive position on the day preceding the appointment.**
- (c) An employee entitled to a severance payment under paragraph (a) or (b) shall have the same choice of options outlined in clause 63.05; however the selection of which option must be made within three (3) months of being appointed to the bargaining unit.**

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

34.03

- (a) For the purpose of clause 34.02 only, all service within the public service, whether continuous or discontinuous, shall count toward vacation leave except where a person who, on leaving the public service, takes or has taken severance pay. However, the above exception shall not apply to an employee who receives severance pay on lay-off and is re-appointed to the public service within one (1) year following the date of lay-off. **For greater certainty, severance termination benefits taken under clauses 63.04 to 63.07, or similar provisions in other collective agreements, do not reduce the calculation of service for employees who have not left the public service.**

34.15 Where the employee requests, the Employer shall grant the employee his or her unused vacation leave credits prior to termination of employment if this will enable the employee, for purposes of severance pay, to complete the first year of continuous employment in the case of lay-off, ~~and the tenth (10th) year of continuous employment in the case of resignation.~~

**APPENDIX "C"
WORK FORCE ADJUSTMENT APPENDIX
TO PSAC COLLECTIVE AGREEMENT**

7.9.2 Notwithstanding the provisions of this Agreement concerning severance pay, an employee who accepts a reasonable job offer pursuant to this part will not be paid severance pay where successor rights apply and/or, in the case of a Type 2 transitional employment arrangement, when the new employer recognizes the employee's years of continuous employment in the public service for severance pay purposes and provides severance pay entitlements similar to the employee's severance pay entitlements at the time of the transfer. **However, an employee who has a severance termination benefit entitlement under the terms of paragraphs 63.05(b) or (c) shall be paid this entitlement at the time of transfer.**

ARTICLE 63 INDEMNITÉ DE DÉPART

À compter de la date de signature des présentes, les alinéas (b) et (d) du paragraphe 63.01 ne sont plus en vigueur dans cette convention collective.

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e 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-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il 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).**

~~Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et 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 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 il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) Démission

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 63.01d) 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.

c) Renvoi en cours de stage

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine 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.

e) Décès

En cas de décès de l'employé-e, 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.

- f) Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence
- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle 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-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle 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.

63.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle 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 aux paragraphes 63.01 et 63.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

~~Nonobstant l'alinéa 63.01b), l'~~ **Un employé-e 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 63.01b) (avant la date de la signature de cette convention collective) ou des paragraphes 63.04 à 63.07 (à compter de la date de la signature de cette convention collective). peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé à l'annexe V de ladite loi.**

63.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) **Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès la date de la signature de cette convention collective, 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.

- b) Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès la date de la signature de cette convention collective, 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

63.05 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e, en fonction des choix suivants :

- a) un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en date de la date de signature de cette convention collective, ou
- b) 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
- c) une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 63.06c).

63.06 Choix de l'option

- a) 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.
- b) 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 la date de signature officielle de la convention collective.
- c) L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 63.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 63.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 63.05b).
- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 63.06b) sera réputé avoir choisi l'option 63.05b).

63.07 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 63.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention, après la date de signature de cette convention collective, 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 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti à la présente convention, après la date de signature de cette convention collective, 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 63.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.**

ARTICLE 34 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

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 discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied. **Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.**

34.15 Lorsque l'employé-e 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-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité. ~~licenciement. et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

APPENDICE « C » APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'AFPC

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e 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 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 ou elle a droit au moment du transfert. **Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 63.05b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.**

ARTICLE 66
DURATION

66.01 This Agreement shall expire on **October 31, 2015**.

66.02 Unless otherwise expressly stipulated, the provisions of this Agreement shall become effective on the date it is signed.

ARTICLE 66
DURÉE DE LA CONVENTION

66.01 La présente convention collective vient à expiration le **31 octobre 2015**.

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

APPENDIX A

RATES OF PAY

Effective November 1, 2012 – Increase rates of pay:	1.5%
Effective November 1, 2013 – Increase rates of pay:	1.5%
Effective November 1, 2014 – Increase rates of pay:	"me too"**

Addition to rates of pay in consideration for the elimination of Severance Pay for the purpose of retirement and resignation:

Effective November 1, 2012 – Increase rates of pay:	0.25%
Effective November 1, 2013 – Increase rates of pay:	0.5%

Total increases to rates of pay:

Effective November 1, 2012 – Increase rates of pay:	1.75%
Effective November 1, 2013 – Increase rates of pay:	2.0%
Effective November 1, 2014 – Increase rates of pay:	"me too"**

* "me too"

Effective November 1, 2014 (for the period of November 1, 2014 to October 31, 2015), a wage increase identical to that provided to the core public administration Program and Administration (PA) Group for fiscal year 2014-2015, excluding any additional core public administration premiums or improvements, should such be provided, in relation to sick leave provision amendments.

APPENDICE A

TAUX DE RÉMUNÉRATION

À compter du 1 novembre 2012 – augmentation des taux de rémunération :	1,5%
À compter du 1 novembre 2013 – augmentation des taux de rémunération :	1,5%
À compter du 1 novembre 2014 – augmentation des taux de rémunération :	« moi aussi »*

Ajout aux taux de rémunération en contrepartie de la cessation de l'indemnité de départ aux fins de la retraite et de la démission :

À compter du 1 novembre 2012 – augmentation des taux de rémunération :	0,25%
À compter du 1 novembre 2013 – augmentation des taux de rémunération :	0,5%

Augmentation totale des taux de rémunération :

À compter du 1 novembre 2012 – augmentation des taux de rémunération :	1,75%
À compter du 1 novembre 2013 – augmentation des taux de rémunération :	2,0%
À compter du 1 novembre 2014 – augmentation des taux de rémunération :	« moi aussi »*

* « moi aussi »

À compter du 1^{er} novembre 2014 (pour la période du 1^{er} novembre 2014 au 31 octobre 2015), une augmentation des taux de rémunération identique à celle offerte au groupe des Services des programmes et de l'administration (PA) de l'administration publique centrale pour l'exercice 2014-2015, excluant toute autre prime ou améliorations de l'administration publique centrale, tels devraient être fournir, en ce qui concerne les amendements apportés aux dispositions de congé de maladie.

APPENDIX "C"

WORK FORCE ADJUSTMENT APPENDIX TO PSAC COLLECTIVE AGREEMENT

Part I

Roles and responsibilities

1.1.23 The CRA shall review the use of private temporary employment services, **consultants, contractors**, employees appointed for a specified period (terms) and all other non-permanent employees. Where practicable, the CRA shall not re-engage such private temporary employment personnel, **consultants or contractors**, nor renew the employment of such employees referred to above where such action would facilitate the appointment of surplus employees or laid-off persons.

Part III

Relocation of a work unit

3.1.1 In cases where a work unit is to be relocated, the CRA shall provide all affected employees whose positions are to be relocated with the opportunity to choose whether they wish to move with the position or be treated as if they were subject to a work force adjustment situation.

Part VII

Special provisions regarding alternative delivery initiatives

7.2.2 There are three types of transitional employment arrangements resulting from alternative delivery initiatives:

(a) Type 1 (Full Continuity)

Type 1 arrangements meet all of the following criteria:

- (ii) recognition of continuous employment in the public service, as defined in ~~the Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations~~ **CRA Terms and Conditions of Employment Policy**, for purposes of determining the employee's entitlements under the collective agreement continued due to the application of successor rights;

7.5.1 Employees subject to this Appendix (see Application) and who do not accept the reasonable job offer from the new employer in the case of Type 1 or 2 transitional employment arrangements will be given four (4) months' notice of termination of employment and their employment will be terminated at the end of that period or on a mutually agreed upon date before the end of the four (4) month notice period. ~~except~~ **Where the employee was, at the satisfaction of the CRA, unaware of the offer or incapable of indicating an acceptance of the offer, he or she is deemed to have accepted the offer before the date on which the offer is to be accepted.**

APPENDICE « C »

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

Partie I

Rôles et responsabilités

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

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes de prestation des services

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 :

- (ii) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément à ~~la au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique~~ **Politique sur les conditions d'emploi de l'ARC**, 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;

7.5.1 L'employé-e 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 **(4)** mois. ~~sauf si l'employé-e~~ **Lorsque**, à la satisfaction de l'ARC, **l'employé-e** 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.

APPENDIX "D"

**MEMORANDUM OF UNDERSTANDING
BETWEEN
CANADA REVENUE AGENCY
AND
THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA
WITH RESPECT TO THE WORKFORCE ADJUSTMENT APPENDIX**

~~The parties agree to establish a joint committee comprised of equal representation that shall meet within one hundred and twenty (120) days of the signing of the present agreement, and thereafter as agreed upon by the parties, to review and decide upon any potential changes to Work Force Adjustment Appendix "C". The committee will submit its findings and its recommendations to the parties within eight (8) months of its first (1st) meeting.~~

~~Time spent by the members of the committee shall be considered time worked. All other costs will be the responsibility of each party.~~

Re-number of all subsequent appendices

APPENDICE « D »

Protocole d'entente entre l'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant L'Appendice Sur le Réaménagement des Effectifs

Les parties s'entendent pour former un comité mixte composé, en part égale, de représentants des deux parties. Celui-ci se réunira dans les cent vingt (120) jours suivants la signature de la présente entente, et d'autres rencontres conjointement établies par les deux parties, afin de réviser et déterminer les changements potentiels à l'Appendice "C" Sur le Réaménagement des Effectifs. Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties au cours des huit (8) mois qui suivront sa première (1^{re}) rencontre.

Le temps consacré par les membres aux travaux du comité sera réputé heures travaillées. Chaque partie assumera tous les autres coûts qu'elle encourra.

Re-numérotation de tous les annexes suivants

NEW APPENDIX

Memorandum of Understanding Between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) – Union of Taxation Employees (UTE) Concerning the Administration of Schedules, Including the Use of Seniority for Employees of the Program Delivery and Administrative Services Group

This memorandum is to give effect to the understanding reached by the Employer and the PSAC-UTE in negotiations for the renewal of the agreement covering the Program Delivery and Administrative Services (PDAS) bargaining unit.

Accordingly, the parties agree to participate in a joint working committee to discuss issues regarding the administration of shift, evening and part-time schedules, as well as the use of seniority, in call centers, tax centers and tax service offices.

It is agreed the committee members will meet within thirty (30) days of the signing date of this Agreement to establish the terms of reference. The committee will submit its findings to the parties. The findings may be used to support discussions during negotiations.

Time spent by the members of the committee shall be considered time worked. All other costs will be the responsibility of each party.

SIGNED AT OTTAWA, this 21st day of the month of May, 2015.

Todd Burke
CRA Negotiator

Morgan Gay
PSAC Negotiator

NOUVEL APPENDICE

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 l'administration des horaires de travail ainsi que de l'utilisation du principe de séniorité, pour les employés du groupe de l'Exécution des programmes et des Services administratifs

Le présent protocole d'entente a pour but de mettre en vigueur l'entente convenue entre l'employeur et l'AFPC-SEI 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.

Par conséquent, les parties s'entendent pour participer à un Comité de travail conjoint afin de discuter des questions relatives à l'administration des horaires de travail par postes, des horaires de soir et à temps partiel, ainsi que de l'utilisation du principe de séniorité, dans les centres d'appel, les centres et bureaux des services fiscaux.

Il est convenu que les membres du comité se rencontreront dans les trente (30) jours après avoir signé la présente entente afin de décider des modalités du mandat. Le comité présentera ses conclusions aux parties. Les conclusions pourront être utilisées à l'appui des discussions en cours de négociations.

Le temps utilisé par les membres du comité sera considéré comme du temps travaillé. Les parties seront responsables de tout autre coût.

SIGNÉ À OTTAWA, ce 21^e jour du mois de mai 2015.

Todd Burke
Négociateur de l'ARC

Morgan Gay
Négociateur de l'AFPC