



Dossier : 2122-905-3  
Le 9 mai 2016

**Destinataires :** **TOUTES LES PERSONNES QUI TRAVAILLENT POUR L'AGENCE DU REVENU DU CANADA ET QUI SONT MEMBRES DE L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA / SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT**

**Objet :** **VOTE SUR LE PROTOCOLE DE RÈGLEMENT**

---

Une entente de principe a été conclue le 27 Avril 2016, au nom des membres de l'AFPC/SEI qui travaillent pour l'Agence du revenu du Canada. L'équipe de négociation de l'AFPC-SEI a signé le protocole de règlement puisque nous estimons que nous ne pourrions en obtenir plus à la table sans mandat de grève. Nous estimons que l'heure est venue de permettre à nos membres de voter.

Notre équipe de négociation ainsi que les membres ont tous travaillé fort depuis le début de cette ronde de négociation pour conclure ce règlement, qui pourrait améliorer les conditions de travail de nos membres à plus d'un égard.

Toutefois, ce règlement ne prévoit aucune compensation pour notre indemnité de départ qui soit comparable à celle qu'ont obtenue des milliers de fonctionnaires fédéraux. Nos membres n'obtiendraient ni prime de marché, ni allocation annuelle, ni aucune autre compensation qui pourrait s'ajouter à leurs augmentations de salaire annuelles de base. Et ce, malgré le fait que le dernier budget alloue à l'employeur des centaines de millions de dollars supplémentaires.

De plus, une disposition de ce règlement assujettit, pour une période de deux ans, nos augmentations de salaire à celles que le groupe PA négociera avec le Conseil du Trésor. Nous avons toujours négocié les augmentations des membres de l'AFPC-SEI qui travaillent à l'ARC. Il s'agit d'un changement considérable dans le processus.

Nous avons signé ce règlement pour permettre à nos membres de voter. Mais, pour les raisons énoncées ci-dessus, notre équipe de négociation et l'exécutif du SEI recommandent de ne pas l'adopter.

Vous aurez deux choix : voter pour ou contre l'adoption du règlement. Un vote négatif nous donnerait le mandat de déclencher une grève, si nécessaire.

Nous aurons beaucoup plus de poids à la table si nous refusons cette offre. Par contre, si ce règlement est accepté il deviendra notre nouvelle convention collective.

**Résumé du protocole de règlement signé le 27 avril 2016.**

**ARTICLE 2 - INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

Définition de la famille – ajout des grand-parents du conjoint.

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

Utilisation des locaux de l'employeur – ajout de l'accès du syndicat aux babillards électroniques.

**ARTICLE 19 - ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION**

Élimination de la discrimination – ajout de la protection contre la discrimination pour l'origine ethnique et accès à l'information.

**ARTICLE 20 - HARCÈLEMENT SEXUEL**

Harcèlement - Meilleur accès à l'information pour les employés.

**ARTICLE 32 - TEMPS DE DÉPLACEMENT**

Temps de déplacement – Accumulation de congé compensateur selon le nombre de nuitées absent de la résidence principale de l'employé-e.

**ARTICLE 34 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Congé annuel – Reconnaissance des années de service dans les Forces canadiennes pour l'accumulation des congés annuels.

**ARTICLE 34 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Congé annuel – ancienneté s'appliquant à l'établissement du calendrier des congés annuels.

**ARTICLE 34 - CONGÉ ANNUEL PAYÉ**

Congé annuel – Crédit d'une seule fois d'une semaine de congé annuel pour chaque employé-e en échange de l'abolition du congé de mariage.

Le congé de mariage actuel demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.

**ARTICLE 40 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ**

Congé parental, plus de flexibilité pour les membres.

**ARTICLE 43 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Congé pour obligations familiales

- Ajout des fermetures d'école pour les enfants âgés de 14 ans au critère pour l'obtention du congé;
- 7,5 heures rendez-vous avec un conseiller juridique ou parajuriste, conseiller financier ou autre type de représentant professionnel.

## **ARTICLE 47 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

Congé de deuil – Augmentation de 5 à 7 jours.

## **ARTICLE 63 - INDEMNITÉ DE DÉPART**

L'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission cesserait de s'accumuler à compter du 31 Octobre 2016. Retraite et démission sont considérées comme des « départs volontaires ».

Les membres auraient trois options pour encaisser leur indemnité de départ pour départ volontaire, qui est calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année d'emploi continu, jusqu'à concurrence de 30 années d'emploi continu. Les années partielles d'emploi continu sont calculées au prorata.

Voici les trois options offertes aux membres :

- 1) Encaisser immédiatement leur indemnité de départ au taux de rémunération du poste d'attache.
- 2) Encaisser leur indemnité au moment de leur départ (retraite ou démission) au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'Administration publique centrale.
- 3) Encaisser une partie de leur indemnité (nombre de semaines complètes) au taux de rémunération du poste d'attache et le reste à la date de cessation d'emploi au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'Administration publique centrale.

Veillez noter que le calcul des paiements se ferait sur la base des taux de salaire en vigueur au 31 octobre 2016, après que toutes les augmentations annuelles soient entrées en vigueur.

### **Maintien de l'indemnité de départ dans les autres situations (départ involontaire)**

L'indemnité de départ continue de s'accumuler dans les cas de mise en disponibilité, de décès, de renvoi en cours de stage et de licenciement motivé pour incapacité ou incompétence.

## **Bonification de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité**

L'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité a été bonifiée : elle augmentera avec l'ancienneté.

- Les personnes comptant moins de 10 années d'emploi continu ont toujours droit à deux semaines de rémunération pour la première année d'emploi continu. À ces deux semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année d'emploi continu subséquente;
- Ceux qui ont plus de 10 années d'emploi continu toucheront trois semaines de rémunération pour la première année d'emploi continu au lieu de deux semaines. À ces trois semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année d'emploi continu subséquente;
- Les employés comptant plus de 20 années d'emploi continu toucheront quatre semaines de rémunération pour la première année d'emploi continu au lieu de deux semaines. À ces quatre semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année d'emploi continu subséquente.

## **ARTICLE 66 - DURÉE DE LA CONVENTION**

Durée – 4 ans

La convention collective vient à expiration le 31 octobre 2016.

## **APPENDICE "A" - TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION**

Augmentations économiques

1<sup>er</sup> novembre 2012 – 1,75%

1<sup>er</sup> novembre 2013 – 2%

1<sup>er</sup> novembre 2014 – 0.5% avec une clause remorque

1<sup>er</sup> novembre 2015 – 0.5% avec une clause remorque

La disposition < moi aussi > prévoit un ajustement à l'augmentation économique de base de 0,5% à un taux de rémunération identique à celui offert au groupe des Services des programmes et de l'administration (PA) de l'administration publique centrale pour les exercices financiers 2014-2015 et 2015-2016.

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

Retrait de la période minimale de 6 semaines pour les augmentations d'échelon lors de période intérimaire.

**APPENDICE « C » - APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS À LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'AFPC**  
REA – protection supplémentaire contre les pertes d'emplois liés à la sous-traitance.

**NOUVEAU**

Comité pour discuter des problèmes entourant les horaires de travail et l'application de l'ancienneté.

**NOUVEL APPENDICE**

Bonis de signature : Un paiement unique de 550\$.

**LETTRE D'ENTENTE**

Comité sur la dotation

- Consultation constructive au sujet des employé-e-s à période déterminée et les étudiants;
- Les nominations intérimaires qui précèdent les nominations à un nouveau post substantif;
- Sensibilisation auprès des employés déjà à l'emploi sur les plans de dotation et les processus du programme de développement des AU;
- Les situations où les employés exécutent temporairement des fonctions à l'extérieur de leur unité de négociation;
- Pas de perte de salaire pour les employés en affectation d'intérim qui obtienne leur permanence dans la même position (Sans bris de service).

Votre équipe de négociation, composée de :

Daniel Camara

Doug Gaetz

Madonna Gardiner

Robin Johnson

Denis Lalancette

Pietro Masdea

Morgan Gay, (négociateur de l'AFPC)

David-Alexandre Leblanc, (agent de recherche principal de l'AFPC)

Recommande à l'unanimité de rejeter ce protocole de règlement.

En toute solidarité,

La présidente nationale,  
AFPC



Robyn Benson

- c.c. Conseil national d'administration  
Bob Campbell, président national, Syndicat des employé-e-s de l'Impôt  
Directeurs / Directrices  
Liam McCarthy, coordonnateur, Section des négociations  
Tiffani Tyner, coordonnatrice p.i., Section de la représentation  
Shelina Merani, coordonnatrice, Section des Communications  
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Section des négociations  
Morgan Gay, négociateur  
Négociateurs, négociatrices et agentes et agents de recherche  
Patricia Harewood, conseillère juridique  
Margaret Barry, adjointe administrative à la conseillère juridique  
Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux  
Micheline Labelle, surveillante à l'administration de l'effectif  
Dale Robinson, agente de projet – Mobilisation en vue d'une grève  
Classeur des trousseaux de ratification (Section des négociations)

**PROTOCOLE DE RÈGLEMENT  
entre**

**L'AGENCE DU REVENU DU CANADA**

**et**

**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA –  
SYNDICAT DES EMPLOYÉ(E)S DE L'IMPÔT**

**en ce qui concerne le**

**GROUPE DES SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION**

1. Les parties aux présentes conviennent des clauses du présent mémoire à titre de règlement complet de toutes les questions en litige.
2. L'équipe de négociations de l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) – Syndicat des employé(e)s de l'impôt (SEI) s'engage à présenter à ses membres les termes du présent protocole de règlement pour un vote. Si accepté, celui-ci constituera la base de la nouvelle convention collective.
3. Sauf avis contraire, les dispositions de la convention collective entreront en vigueur à la date de signature de la convention collective par les deux parties.
4. Les parties aux présentes acceptent que ladite convention collective comprenne les clauses de la convention collective précédente, qui a expiré le 31 octobre 2012, et que les modifications suivantes soient intégrées :
  - a. toutes les questions acceptées et signées par les parties avant la date du présent protocole de règlement, qui sont jointes aux présentes;
  - b. toutes les questions acceptées et signées par les parties à la date du présent protocole de règlement, qui sont jointes aux présentes.
5. L'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent de retirer tous les autres points en suspens.
6. Sauf avis contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.
7. Toute modification à la formulation et à la numérotation des dispositions dans l'accord qui est apportée à des fins de rédaction ou de concordance le sera par voie de consentement mutuel des parties.

8. À la date de la signature de ce protocole, l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) accepte de placer en attente tous les griefs liés à des questions de négociation collective. L'AFPC convient que tous les griefs mentionnés ci-dessus seront retirés à la date de signature de la convention collective.



**SIGNÉ À OTTAWA CE 27<sup>e</sup> JOUR D'AVRIL 2016**

**Agence du revenu du Canada**



Todd Burke, négociateur

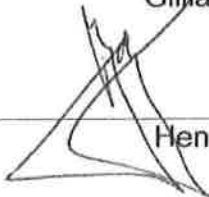


Monica Surret

Helen Lücker



Gillian Pranke



Henri Bettez

Carol Pawlenchuk



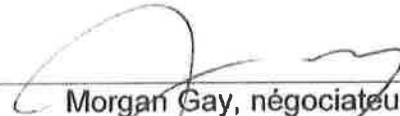
Patty Dexter

Dianne Oulton



Sylvie Bolduc

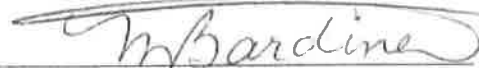
**Alliance de la Fonction publique du  
Canada – Syndicat des  
employé(e)s de l'impôt**



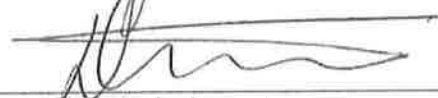
Morgan Gay, négociateur



David-Alexandre Leblanc



Madonna Gardiner



Denis Lalancette



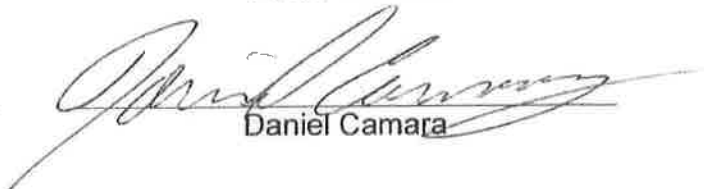
Doug Gaetz



Robin Johnson



Pietro Masdea



Daniel Camara

**ARTICLE 2  
INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS**

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

« famille » (*family*) À moins d'indication contraire dans la présente convention le présent article, 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, l'épou-x-se (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait et enfant placé en famille d'accueil), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

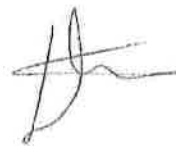
*[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]*

*[Handwritten signatures and initials on the right side of the page]*

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

**12.01** Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, y compris les **babillards électroniques s'ils sont disponibles**, 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.



MEDIATION – January 2014 / MÉDIATION – janvier 2014



SK  
An.



**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.


\*\*

- 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.

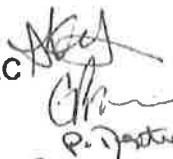

\*\*

- cb) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, l'employé-e 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-e 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 il ou elle 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.

  
\_\_\_\_\_  
Todd Burke  
CRA Negotiator  
Négociateur de l'ARC

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

Date :

  
  
12/18/12

December 18, 2012  
le 18 décembre 2012


ARTICLE 40

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

---

40.01 Congé parental non payé

- a) L'employé-e 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 une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé-e 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 une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé-e ~~et à la discrétion de l'Employeur~~, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

**ARTICLE 43**  
**CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

**43.01** 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'une année financière.

**43.02** Sous réserve du paragraphe 43.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé;
- d) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- e) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- f) de fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence;
- g) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un enfant lorsque, en raison de circonstances imprévues, les services habituels de garde ne sont pas disponibles ~~ou il y a une fermeture d'école primaire.~~ Ceci s'applique également aux fermetures inattendues d'école pour des enfants âgés quatorze (14) et dessous, ou aux enfants au-dessus de l'âge de quatorze (14) qui ont les besoins spéciaux;
- h) sept virgule cinq (7,5) heures des quarante-cinq (45) heures précisées dans ce paragraphe peuvent être utilisées pour :
  - (A) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
  - (B) se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste 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 47


### CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

47.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de ~~cinq (5)~~ sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

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

47.03 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 47.01 et 47.02, celui-ci ou celle-ci 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.

47.04 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 47.01 et 47.02.

05/20/13  
M.L.  


**ARTICLE 57**  
**FONCTIONS À BORD DES NAVIRES**

57.01 Rien dans la présente convention ne doit être interprété comme portant atteinte de quelque façon que ce soit aux pouvoirs du capitaine.

57.02 Le capitaine peut, lorsqu'il le juge nécessaire, obliger un employé-e à participer à un exercice d'évacuation ou à d'autres exercices d'urgence sans payer d'heures supplémentaires.

57.03 Tout travail qui s'impose pour la sécurité du navire, des passagers, de l'équipage ou des marchandises est exécuté par tous les employé-e-s, n'importe quand, sur convocation immédiate et, nonobstant toute disposition de la présente convention pouvant être interprétée différemment, en aucun cas il n'est payé d'heures supplémentaires pour le travail effectué dans le cadre de ces fonctions d'urgence dont le capitaine est le seul à pouvoir juger de la nécessité.

57.04 Lorsque l'employé-e subit la perte de vêtements ou d'autres effets personnels (lesquels, il est raisonnable que l'employé-e apporte à bord d'un navire) en raison d'un sinistre maritime ou d'un naufrage, il ou elle est remboursé jusqu'à concurrence de trois mille dollars (3 000 \$) de la valeur de ces effets, établie en fonction du coût de remplacement.

57.05

- a) — L'employé-e fournit à l'Employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il ou elle lui incombe de le tenir à jour par la suite.
- b) — Lorsque l'employé-e ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'Employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

**Remarque : Renumérotation de tous les articles suivants.**

*[Handwritten signatures and initials]*  
DUC  
S. Khayat

*[Handwritten signatures and initials]*  
Munkab  
Shahichea  
Paulonchea  
Deer  
Patty Doter  
Gibson



**APPENDICE XX**  
**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. A 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, <sup>après</sup> ~~par~~ 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) un 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 salariale et, sous réserve du paragraphe 3b) ci-dessous elle s'applique jusqu'à ce que le poste devienne

*Handwritten signatures and initials on the left side of the page, including a large 'A' and 'P'.*

*Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including 'JPC', 'SK', and 'JC'.*

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 des 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 assujéti 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 de 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 9<sup>e</sup> jour du mois de février 1982.

*Handwritten signatures and initials:*  
AK  
AP  
PJ  
SK

*Handwritten signatures and initials:*  
SK  
PJ  
SK  
SK

**FINAL EMPLOYER OFFER – April 27, 2016 /  
OFFRE FINALE DE L'EMPLOYEUR – le 27 avril 2016**

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 <i>(revised / modifié)</i>	New / Nouveau 34.18
45	Marriage Leave with Pay / Congé de mariage payé <i>(new / nouveau)</i>	Complete article/au complet
63	Severance Pay / Indemnité de départ <i>(revised / modifié)</i>	Complete article/au complet
66	Duration / Durée de la convention	Complete article/au complet
Appendix / Appendice A	Economic Increases / Augmentations économiques <i>(revised / modifié)</i>	-
Appendix / Appendice A	Pay Notes (MG-SPS and SP) - Notes sur la rémunération <i>(new / nouveau)</i>	3. (a) and (b)
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 deleted / suppression de l'article au complet
New Appendix / Nouvel Appendice	MOU – Administration of Schedules / PE – l'Administration des horaires de travail	
New Appendix / Nouvel Appendice	MOU – One-time Lump Sum Payment / PE - Paiement forfaitaire unique <i>(revised / modifié)</i>	
	LOU – Staffing Matters / PE – en matière de dotation <i>(new / nouveau)</i>	Not part of collective agreement / Non partie de la convention collective

  
Todd Burke  
CRA Negotiator  
Négociateur de l'ARC

  
Morgan Gay  
PSAC Negotiator  
Négociateur de l'AFPC

Date: April 27, 2016

## **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.

*m*  
*AJ?*


**FINAL EMPLOYER OFFER – April 27, 2016 /  
OFFRE FINALE DE L'EMPLOYEUR – le 27 avril 2016**

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 <i>(revised / modifié)</i>	New / Nouveau 34.18
45	Marriage Leave with Pay / Congé de mariage payé <i>(new / nouveau)</i>	Complete article/au complet
63	Severance Pay / Indemnité de départ <i>(revised / modifié)</i>	Complete article/au complet
66	Duration / Durée de la convention	Complete article/au complet
Appendix / Appendice A	Economic Increases / Augmentations économiques <i>(revised / modifié)</i>	-
Appendix / Appendice A	Pay Notes (MG-SPS and SP) - Notes sur la rémunération <i>(new / nouveau)</i>	3. (a) and (b)
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 deleted / suppression de l'article au complet
New Appendix / Nouvel Appendice	MOU – Administration of Schedules / PE – l'Administration des horaires de travail	
New Appendix / Nouvel Appendice	MOU – One-time Lump Sum Payment / PE -Paiement forfaitaire unique <i>(revised / modifié)</i>	
	LOU – Staffing Matters / PE – en matière de dotation <i>(new / nouveau)</i>	Not part of collective agreement / Non partie de la convention collective

  
Todd Burke  
CRA Negotiator  
Négociateur de l'ARC

  
Morgan Gay  
PSAC Negotiator  
Négociateur de l'AFPC

Date: April 27, 2016

## **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**  
**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.**

*M4*  
*B*

**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.

*M*  
*J*

**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<sup>er</sup>) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2<sup>e</sup>) année de service, comme le précise le paragraphe 34.03.
  
- b) 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.

*Mu* 

**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.

***Disposition transitoire***

***Cet article restera en vigueur seulement jusqu'à la conclusion de la prochaine ronde de négociations entre l'ARC et l'Alliance. Pour plus de clarté, cet article de congé de mariage sera supprimé lors de la signature de la prochaine convention collective.***

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized first name followed by a large, looped initial or surname.

## ARTICLE 63 INDEMNITÉ DE DÉPART

**À compter du 31 octobre 2016, 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 le 31 octobre 2016) ou des paragraphes 63.04 à 63.07 (à compter du 31 octobre 2016). 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 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.**
- b) **Sous réserve du paragraphe 63.02 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**

##### **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 le 31 octobre 2016, 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 le 31 octobre 2016.**

- 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 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 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujéti 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 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

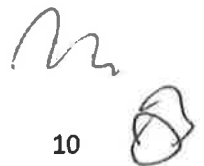
34.03

- 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<sup>e</sup>) 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**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

**66.01** La présente convention collective vient à expiration le **31 octobre 2016**.

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

*AK* 

## APPENDICE « A »

### TAUX DE RÉMUNÉRATION

Augmentations économique de base :

- 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 : 0,5% avec une disposition « moi aussi »\*
- À compter du 1 novembre 2015 – augmentation des taux de rémunération : 0,5% avec une disposition « 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 : 0,5% avec une disposition « moi aussi »\*
- À compter du 1 novembre 2015 – augmentation des taux de rémunération : 0,5% avec une disposition « moi aussi »\*

\* La disposition « moi aussi » prévoit un ajustement à l'augmentation économique de base de 0,5% à un taux de rémunération identique à celui offert au groupe des Services des programmes et de l'administration (PA) de l'administration publique centrale pour les exercices financiers 2014-2015 et 2015-2016. À des fins de clarté, cet ajustement est uniquement lié à l'augmentation économique de base. Toutes primes ou améliorations additionnelles que pourrait accorder l'administration publique centrale au groupe PA en totalité ou en partie, sont expressément exclues.

ML  
B

## APPENDICE « A »

### GROUPE GESTION NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

#### AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux MG-SPS-1 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-e 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 2010, 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) **A compter de la date de signature de la présente convention collective**, un employé-e nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés ~~pour une période d'au moins six (6) semaines~~ 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) **A compter de la date de signature de la présente convention collective**, afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes ~~d'expérience~~ à un poste intérimaire ~~d'au moins six (6) semaines~~ à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

#### **Dispositions transitoires**

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

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

## APPENDICE « A »

### GRUPE DES SERVICES ET DES PROGRAMMES (SP) NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s 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-e 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 2010, 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) **A compter de la date de signature de la présente convention collective**, un employé-e nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés ~~pour une période d'au moins six (6) semaines~~ 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) **A compter de la date de signature de la présente convention collective**, afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes d'expérience à un poste intérimaire ~~d'au moins six (6) semaines~~ à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

#### **Dispositions transitoires**

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

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

*Handwritten signature and initials*

## 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 **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;

**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.

## **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 (1re) 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**



## 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**

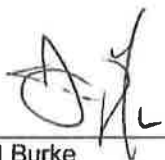
Le présent protocole d'entente a pour but de mettre en vigueur l'entente convenue entre l'ARC et l'AFPC-SEI lors de leurs négociations pour le renouvellement de la convention collective qui vise l'unité de négociation de l'Exécution des programmes et des services administratifs.

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 ratifié l'entente de principe 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 27<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2016.

  
\_\_\_\_\_  
Todd Burke  
Négociateur de l'ARC

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

57

## NOUVEL APPENDICE

### **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 550 \$ 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 2016. Pour plus de précisions, le présent protocole d'entente ne sera pas négociable ni renouvelable après cette date.

SIGNÉ À OTTAWA, ce 27<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2016.



Todd Burke  
Négociateur de l'ARC



Morgan Gay  
Négociateur de l'AFPC





**LETTRE D'ENTENTE  
ENTRE  
L'AGENCE DU REVENU DU CANADA  
ET  
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT DES SUJETS RELIES A LA DOTATION**

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité mixte formé d'un nombre égal de représentants de chacune des parties. Le comité se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date de signature de la présente convention collective et par la suite tel qu'entendu par les parties, en vue de tenir des consultations constructives et de discuter des préoccupations de l'agent négociateur reliées à la dotation, telles que, sans toutefois s'y limiter,

- La durée et l'embauche d'étudiants par rapport aux pratiques de dotation de l'Agence ;
- Les nominations intérimaires qui précèdent les nominations à un nouveau poste substantif<sup>2</sup>;
- Sensibilisation auprès des employés déjà à l'emploi sur les plans de dotation et les processus du programme de développement des AU, et ;
- Les situations où les employés exécutent temporairement des fonctions à l'extérieur de leur unité de négociation

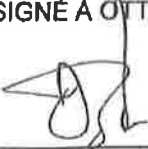
Avant la prise en charge par les membres de ce comité, l'employeur consent aux mesures suivantes :

- S'assurer que les outils et les produits sont disponibles et communiqués pour sensibiliser les gestionnaires d'embauche sur la prise de décisions d'embauche éclairées,
- Communiquer avec les employés, par le biais de divers mécanismes tels que des alertes automatiques de carrière grâce à leur profil dans le SDI, afin de les sensibiliser sur les processus de dotation internes et externes à l'Agence ;
- Continuer à déterminer un équilibre approprié entre les processus de dotation internes et externes pour le programme de développement des AU, et;
- S'assurer que les employé-es qui sont mutés d'une affectation intérimaire à un nouveau poste substantif au même groupe et niveau, sans bris de service entre l'affectation intérimaire et la nomination au nouveau poste substantif, ne subira aucune perte de salaire, et ce, conformément à la Directive de l'ARC sur les termes et conditions d'emploi.

La présente lettre d'entente ne formera pas partie de la convention collective.

Le temps consacré par les membres du comité est considéré comme du temps travaillé. Tous les autres frais incombent à chacune des parties.

SIGNÉ À OTTAWA, ce 27<sup>e</sup> jour du mois d'avril 2016.

  
\_\_\_\_\_  
Todd Burke  
Négociateur de l'ARC

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

le 27<sup>e</sup> avril 2016

<sup>2</sup> Les cas spécifiques identifiés de l'accord des parties, seront référés à la division des Négociations collectives et au Centre de Service à la Clientèle de la rémunération.

