

UTE/CRA Bargaining – Négociations SEI/ARC

Summary of Tentative Agreement reached on August 12, 2016

Résumé du protocole d'entente signé le 12 août 2016

<p>Article 2 Definition of family – Inclusion of spouse's grand-parents</p>	<p>Article 2 Définition de la famille – ajout des grand-parents du conjoint</p>
<p>Article 12 Use of Employer Facilities- Addition of union access to electronic bulletin board</p>	<p>Article 12 Utilisation des locaux de l'employeur – ajout de l'accès du syndicat aux babillards électroniques</p>
<p>Article 19 No discrimination – addition of protection against discrimination for ethnic origin, enhanced access to information.</p>	<p>Article 19 Élimination de la discrimination – ajout de la protection contre la discrimination pour l'origine ethnique et accès à l'information.</p>
<p>Article 20 Harassment – Improved access to information for employees</p>	<p>Article 20 Harcèlement - Meilleur accès à l'information pour les employés.</p>
<p>Article 32 Travel – Access to leave based on number of nights away from home.</p>	<p>Article 32 Temps de déplacement – Accumulation de congé compensateur selon le nombre de nuitées absent de la résidence principale de l'employé-e</p>
<p>Article 34 Vacation Leave – Recognition of Canadian Forces service for vacation accrual</p>	<p>Article 34 Congé annuel – Reconnaissance des années de service dans les Forces canadiennes pour l'accumulation des congés annuels</p>
<p>Article 34 Vacation Leave – seniority for vacation scheduling</p>	<p>Article 34 Congé annuel – ancienneté s'appliquant à l'établissement du calendrier des congés annuels</p>
<p>Article 34 Vacation Leave - One-time vacation of one week for all employees in lieu of Marriage Leave</p> <p>Current marriage leave to remain in effect until signing of the next future collective agreement</p>	<p>Article 34 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</p> <p>Le congé de mariage actuel demeure en vigueur jusqu'à la signature de la prochaine convention collective.</p>
<p>Article 40 Enhanced employee flexibility for parental leave</p>	<p>Article 40 Congé parental, plus de flexibilité pour les membres.</p>
<p>Article 43 Family-Related Leave – 1) school closure for children aged 14 and under added to criteria for accessing leave. 2) 7.5 hours to attend school functions and appointment for legal or paralegal representative, financial or other professional representative</p>	<p>Article 43 Congé pour obligations familiales – 1) Ajout des fermetures d'école pour les enfants âgés de 14 ans au critère pour l'obtention du congé. 2) 7,5 heures rendez-vous avec un conseiller juridique ou parajuriste, conseiller financier ou autre type de représentant professionnel</p>
<p>Article 47 Bereavement Leave – Increase from 5 to 7 days</p>	<p>Article 47 Congé de deuil – Augmentation de 5 à 7 jours</p>

Article 63

Severance entitlements for retirement and resignation would cease to accumulate on October 31st 2016. Both retirement and resignation are considered “voluntary departures”.

Employees would have three options to cash-out accumulated voluntary departure severance calculated at the rate of one week of pay for each year of continuous employment up to a maximum of 30 years of continuous employment, with the cash out for partial years of service prorated.

Members have three options to cash out:

1. Immediately cash out their severance at their substantive position rate of pay as of October 31st 2016 (after all economics increases).
2. Retain the accumulated weeks of severance with a payout on termination or retirement, based on the rate of pay of the employee’s substantive position at the date of termination.
3. Cash out some of their severance (a “round” number of weeks) at their substantive position rate of pay, with the remainder to be paid upon termination or retirement based on the rate of pay of the employee’s substantive position at the date of termination.

Article 63

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 aurait 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 au 31 décembre 2016 (après toutes les augmentations économiques)
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.

Protection of Severance for Involuntary Departure

The accumulation of severance entitlements would continue for cases of lay-off, death, termination on probation, and termination for reasons of incapacity or incompetence.

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 incompetence.

<p>Enhanced severance pay in situations of lay off</p> <p>We achieved an amendment to the collective agreement that enhances the severance pay entitlement in situations of lay-off that improves with seniority.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Employees with less than 10 years of continuous employment would still get 2 weeks of severance pay for the first year of continuous employment plus one week for each year of service thereafter. • Employees with more than 10 years of continuous employment would get 3 weeks of severance pay for the first year of continuous employment instead of the current 2 weeks plus one week for each year of continuous employment thereafter. • Employees with more than 20 years of continuous employment would get 4 weeks of severance pay for the first year of continuous employment instead of the current 2 weeks plus one week for each year of continuous employment thereafter. 	<p>Bonification de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité</p> <p>L'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité a été bonifiée : elle augmentera avec l'ancienneté.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
<p>Article 66 Duration – 4 years The Agreement shall expire on October 31,2016</p>	<p>Article 66 Durée – 4 ans La convention collective vient à expiration le 31 octobre 2016</p>
<p>Appendix “A”</p> <p>Base economic increases—</p> <p>November 1, 2012: 1.5% November 1, 2013: 1.5% November 1, 2014: 0.75% November 1, 2015: 0.75%</p> <p>In addition to the base economic increase, in consideration for the elimination of</p>	<p>Annexe “A”</p> <p>Augmentations économiques –</p> <p>1^{er} novembre 2012 – 1,5% 1^{er} novembre 2013 – 1.5% 1^{er} novembre 2014 – 0.75% 1^{er} novembre 2015 – 0.75%</p>

<p>severance pay accrual for the purposes of retirement and resignation:</p> <p>November 1, 2012: 0.25% November 1, 2013: 0.5% November 1, 2014: 0.25% November 1, 2015: 0.25%</p> <p>Total increases to rates of pay:</p> <p>November 1, 2012: 1.75% November 1, 2013: 2.0% November 1, 2014: 1% November 1, 2015: 1%</p> <p>Re-Opener: The parties have agreed to a wage re-opener for the 2014 and 2015 wage rates, providing our union the ability to negotiate increases above the newly negotiated 2014 and 2015 rates. These discussions would take place no later than October 2017. Should the parties not reach agreement in these talks, the dispute would be submitted to arbitration for binding resolution.</p>	<p>Ajout aux taux de rémunération en contrepartie de la cessation de l'indemnité de départ aux fins de la retraite et de la démission :</p> <p>1^{er} novembre 2012 – 0.25% 1^{er} novembre 2013 – 0.5% 1^{er} novembre 2014 – 0.25% 1^{er} novembre 2015 – 0.25%</p> <p>Augmentation totale des taux de rémunération :</p> <p>1^{er} novembre 2012 – 1.75% 1^{er} novembre 2013 – 2.0% 1^{er} novembre 2014 – 1% 1^{er} novembre 2015 – 1%</p> <p>Disposition de réouverture : les parties s'entendent pour ré-ouvrir les discussions portant sur les augmentations salariales pour 2014 et 2015. Notre syndicat aura donc la capacité de négocier des augmentations supplémentaires aux nouveaux taux 2014 et 2015. Ces discussions débuteront au plus tard en octobre 2017. Advenant que les parties ne réussissent pas à obtenir une entente, les deux parties s'entendent pour référer la décision à une tierce partie pour une décision finale et exécutoire.</p>
<p>Appendix "A" Pay Notes Removal of the minimum 6 weeks period for acting pay increment</p>	<p>Annexe « A » Note sur la rémunération Retrait de la période minimale de 6 semaines pour les augmentations d'échelon lors de période intérimaire.</p>
<p>Appendix "C" WFA –enhanced protection against job loss due to contracting out.</p>	<p>Annexe « C » REA – protection supplémentaire contre les pertes d'emplois liés à la sous-traitance.</p>
<p>New Committee to discuss scheduling problems and application of seniority</p>	<p>Nouveau Comité pour discuter des problèmes entourant les horaires de travail et l'application de l'ancienneté.</p>
<p>New Appendix Signing bonus : One time lump sum payment of 700\$</p>	<p>Nouvel Annexe Bonis de signature : Un paiement unique de 700\$</p>
<p>Letter of Understanding Staffing Committee</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meaningful consultation concerning terms, students. • Acting appointments preceding new substantive appointments. • Awareness of AU Development staffing plans and processes for internal employees. • No loss in pay for acting employees that become permanent in same position 	<p>Lettre d'entente Comité sur la dotation</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. • Pas de perte de salaire pour les employés en affectation d'intérim qui obtienne leur permanence dans la même position (Sans bris de service)

**ENTENTE DE PRINCIPE
entre**

l'AGENCE DU REVENU DU CANADA

et

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

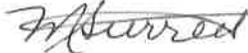
en ce qui concerne le

GROUPE DES SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION

1. Les parties conviennent aux clauses de la présente entente 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 la présente entente de principe pour un vote avec recommandation unanime. 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 à la présente 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 de la présente entente de principe, 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.

SIGNÉ À OTTAWA CE 12^{ème} JOUR D'AOÛT 2016

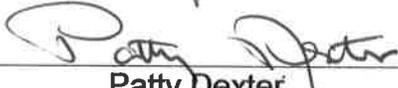
Agence du revenu du Canada



Monica Surrett



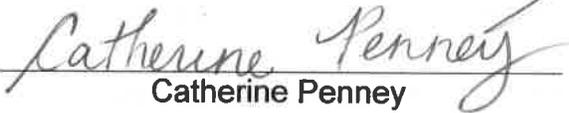
Marc Bellevance



Patty Dexter



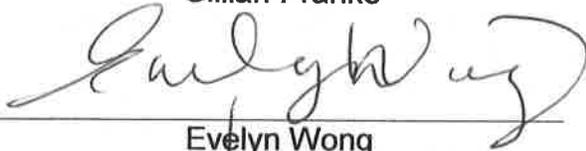
Carol Pawlenchuk



Catherine Penney



Gillian Pranke



Evelyn Wong



Todd Burke, négociateur

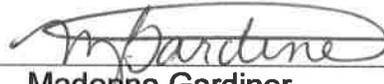
**Alliance de la Fonction publique du
Canada – Syndicat des
employé(e)s de l'impôt**



Robyn Benson



David-Alexandre Leblanc



Madonna Gardiner



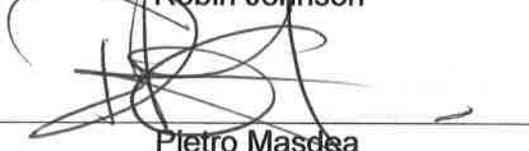
Daniel Camara



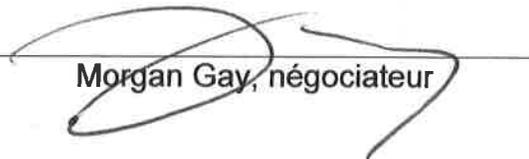
Doug Gaetz



Robin Johnson



Pietro Masdea



Morgan Gay, négociateur

APPENDICE « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION

Augmentations économiques 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 : 0,75%
- À compter du 1 novembre 2015 – augmentation des taux de rémunération : 0,75%

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

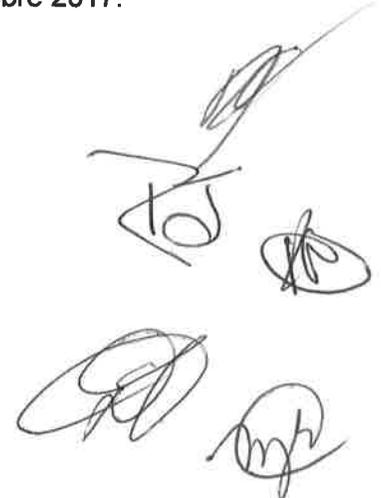
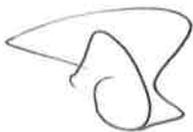
- À compter du 1 novembre 2012 – augmentation des taux de rémunération : 0,25%
- À compter du 1 novembre 2013 – augmentation des taux de rémunération : 0,5%
- À compter du 1 novembre 2014 – augmentation des taux de rémunération : 0,25%
- À compter du 1 novembre 2015 – augmentation des taux de rémunération : 0,25%

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 : 1,0%
- À compter du 1 novembre 2015 – augmentation des taux de rémunération : 1,0%

Disposition de ré-ouverture :

Ces dispositions s'appliquent spécifiquement aux augmentations économiques totales effectives le 1^{er} novembre 2014 et le 1^{er} novembre 2015, des appendices « A », « A-1 » et « A-2 ». Les parties s'entendent pour re-ouvrir seulement la portion qui porte sur les taux de rémunération afin de reprendre les discussions quant aux augmentations économiques totales prévue dans la présente convention collective. Advenant que les parties ne réussissent pas à obtenir une entente sur les augmentations économiques, les parties s'entendent pour référer la décision à une tierce partie pour une décision finale et exécutoire conformément aux dispositions de l'article 182 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Les parties s'entendent à ce que les discussions débutent au plus tard le 31 octobre 2017.



APPENDICE « E »

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

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.

Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-*cinquante* (~~120~~ **150**) jours de la date de signature.



**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 substantif²; et
- Sensibilisation auprès des employés déjà à l'emploi sur les plans de dotation et les processus du programme de développement des AU.

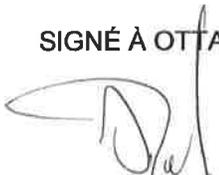
Avant la prise en charge par les membres de ce comité, l'employeur consent aux mesures suivantes :

- 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.

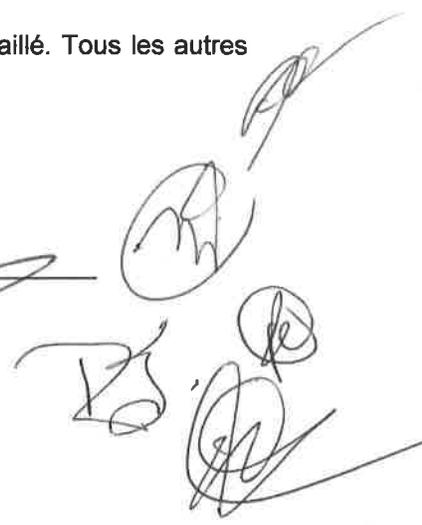
SIGNÉ À OTTAWA, ce 12^{ème} jour du mois d'août 2016.



Todd Burke
Négociateur de l'ARC



Morgan Gay
Négociateur de l'AFPC



August 12, 2016
² Les cas spécifiques identifiés de l'accord des parties, seront référés à la division des Négociations collectives et des interprétations et au Centre de Service à la Clientèle de la rémunération.

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'époux-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.

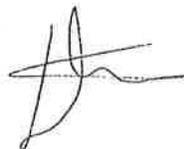
[Handwritten signatures and initials on the left side of the page]

[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



**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

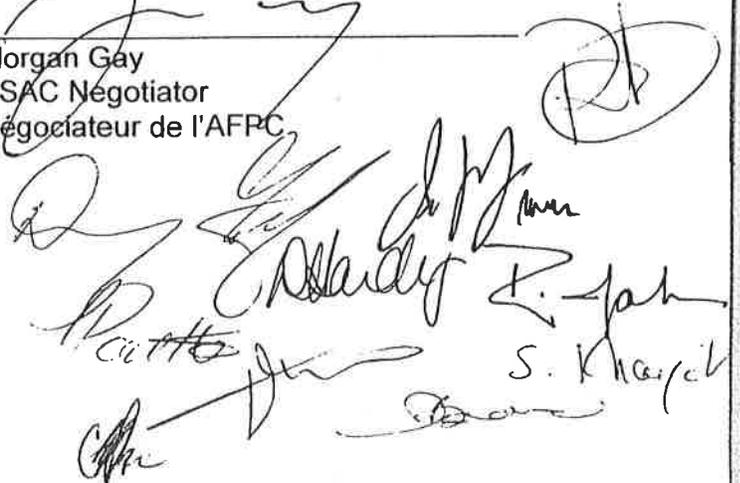
Date :

12/18/12

December 18, 2012
le 18 décembre 2012



P. Foster
M. Hucker



S. Khayyat
S. Khanjari

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 débiter 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.

M.L.
05/30/13


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, ^{après} après l'entrée en vigueur de ce protocole, seront reclassifiés dans un groupe et (ou) un niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur.

NOTE : L'expression « taux de rémunération maximal accessible » désigne le taux accessible pour un rendement entièrement satisfaisant dans le cas où les niveaux sont régis par un régime de rémunération au rendement, ou le taux de rémunération maximal dans le cas de tous les autres groupes et niveaux.

1. Avant qu'un poste soit reclassifié dans un groupe et (ou) 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:
A large scribble of initials and signatures, including what appears to be 'P17' and 'ale'.

Handwritten signatures and initials:
A collection of handwritten marks, including a signature that looks like 'J. J. J.', a circled '120', and other initials like 'SK' and '5'.

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^e jour du mois de février 1982.



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.

My
OB

**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.

An
D?

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
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 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.

Am
DB

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.

Am
B

**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.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

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.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

**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 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.

Am


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 ».

M. B.

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.

Renumérotation de tous les annexes suivants

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

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

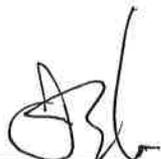
Le présent protocole d'entente a pour but de mettre en vigueur l'entente convenue entre l'ARC et l'AFPC-SEI lors de leurs négociations pour le renouvellement de la convention collective qui vise l'unité de négociation de l'Exécution des programmes et des services administratifs.

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^e jour du mois d'avril 2016.



Todd Burke
Négociateur de l'ARC



Morgan Gay
Négociateur de l'AFPC



ARTICLE 33 CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.03 L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie.

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

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

~~**33.06** L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, a droit à un congé d'ancienneté, c'est-à-dire cinq (5) semaines de congé payé après vingt (20) années complètes d'emploi continu, conserve son droit au congé d'ancienneté sous réserve des conditions d'attribution de ce congé qui sont en vigueur le jour de la signature de la présente convention.~~

~~**33.07**~~ **33.06** L'employé-e n'a droit à aucun congé payé pendant les périodes où il ou elle est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

~~**33.08**~~ **33.07** En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que l'incapacité, le décès ou la mise en disponibilité, l'Employeur recouvre sur les sommes d'argent dues à l'employé-e un montant équivalant aux congés annuels et aux congés de maladie non acquis pris par l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à la date de sa cessation d'emploi.

~~**33.09**~~ **33.08** L'employé-e n'acquiert aucun crédit de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois à l'égard duquel un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Employeur est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements édictés par l'Employeur.

~~**33.10** (RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR)~~

Remarque : Toutes les références au congé d'ancienneté seront retirées de la convention collective une fois que l'ARC aura confirmée dans un courriel au SEI qu'il n'y a plus d'employés de l'AFPC admissibles au congé d'ancienneté.

Package 1 response to UTE response of Nov. 29 – December 18, 2012
Proposition d'ensemble 1 réponse à la réponse du SEI du 29 nov. – 18 déc. 2012