



Canada Revenue Agency
Agence du revenu
du Canada

WITHOUT PREJUDICE

**EMPLOYER PROPOSALS
FOR THE
PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP**

**NEGOTIATIONS FOR THE RENEWAL
OF THE COLLECTIVE AGREEMENT
EXPIRING ON OCTOBER 31, 2016**

June 2018

TABLE OF CONTENTS

Introduction 3

CRA bargaining team members..... 4

Objectives 5

Article 2 – Interpretations and definitions..... 6

Article 3 – Application 7

Article 10 – Information 8

Article 11 – Check-off 9

Article 17 – Discipline..... 10

Article 18 – Grievance procedure 11

Article 19 – No discrimination..... 12

Article 25 – Hours of work..... 13

Article 26 – Shift principle 16

Article 28 – Overtime 18

Article 30 – Designated paid holidays 19

Article 33 – Leave general 20

Article 34 – Vacation leave with pay 23

Article 35 – Sick leave with pay 31

Article 36 – Medical appointments for pregnant employees 32

Article 38 – Maternity leave without pay 33

Article 40 – Parental leave without pay 35

Article 42 – Leave with pay for family-related responsibilities 37

Article 44 – Marriage leave with pay 38

Article 47 – Court leave 39

Article 48 – Personnel selection leave 40

Article 53 – Leave with pay or without pay for other reasons 42

Article 56 – Employee performance review and employee files 44

Article 58 – Professional accounting association annual membership fees 45

Article 61 – Severance pay 47

Article 62 – Pay administration 56

Article 64 – Duration 57

Appendix A – Rates of pay 58

Appendix C – Work force adjustment..... 59

Appendix D 60

Appendix G 61

New Appendix “X” 62

New Appendix “Y” Employee wellness support program 71

INTRODUCTION

WITHOUT PREJUDICE

This document sets out the Employer's initial proposals for the negotiation of a collective agreement that expired October 31, 2016, covering employees who are members of the Program Delivery and Administrative Services Group for the Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE).

These proposals are tabled on a without prejudice basis, and may be amended, revised or withdrawn as the Employer may deem appropriate during the course of negotiations.

The Employer reserves the right to present other proposals during negotiations as well as counter-proposals with respect to union demands. Furthermore, the Employer proposes that articles of the agreement which are not ultimately dealt with as proposals by the parties shall be renewed with appropriate editorial modification to ensure compatibility with other articles as finally agreed.

The Employer has noticed a number of errors and discrepancies between the English and the French versions of the collective agreement and reserves the right to submit further proposals and counter-proposals as it may deem necessary and appropriate.

Proposed revisions to existing language are indicated with ~~striketrough~~ and new language is noted in **bold**. Renumbering of subsequent provisions may also be required when removing clauses.

CRA BARGAINING TEAM MEMBERS

Marc Bellavance, Chief Negotiator
Office: 514-496-9667
Workplace Relations and Compensation
Directorate
Human Resources Branch

Patti Sirois, Senior Advisor
Office: 613-941-0508
Workplace Relations and Compensation
Directorate
Human Resources Branch

Rick Adams, Director
Office: 957-9339
Assessment and Benefits Services Branch
Headquarters

Terri Fiset, Assistant Director
Office: 204-984-6835
Winnipeg Tax Centre
Prairies Region

Charla Hughes, Assistant Director
Office: 250-363-3491
Vancouver Island and North
Tax Services Office
Pacific Region

Emery Kenabantu, A/Assistant Director
Office: 514-283-5356
Revenue Collections
Québec Region

Kevin McKenzie, Director General
Office: 613-954-1284
Business Compliance Director
Collections and Verification Branch
Headquarters

Corey Montgomery, Assistant Director
Office: 902-628-4069
Revenue Collections
Atlantic Region

Johanne Raby, Special Advisor to the
Assistant Commissioner
Office: 613-670-9384
Audit, Evaluation and Risk Branch
Headquarters

Mark Thompson, Director
Toronto East TSO
Office:
416-973-2110 (Scarborough)
905-725-4831 (Oshawa)
Ontario Region

GENERAL

OBJECTIVES

The Employer's objectives in negotiating the new collective agreement will focus on:

1. increasing its ability to serve the people of Canada well and efficiently, in a cost effective manner;
2. simplifying, consolidating and standardizing language;
3. reviewing and amending, as necessary, the collective agreement in relation to recent legislative changes;
4. discussing sustainable development options regarding the printing of the new collective agreement;
5. ensuring consistency in language between both the French and English versions of the CRA-PSAC collective agreement;
6. editorial changes as required.

ARTICLE 2 INTERPRETATIONS AND DEFINITIONS

Editorial amendment to the French version of clause 2.01 in order to align with the language used in the English version. The definition of “conjoint de fait” does not match the definition of “common-law partner” as outlined below, as the French version uses the past tense while the English uses the present tense.

New proposed wording for clause 2.01:

English:

"common-law partner"

means a person living in a conjugal relationship with an employee for a continuous period of at least one (1) year (conjoint de fait)

French:

« conjoint de fait »

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

ARTICLE 3 APPLICATION

Editorial amendment to Article 3 to add a new clause (3.03) which includes reference to gender-inclusive language. With the exception of Article 38 – Maternity leave without pay, this amendment will also require amendments to the following references throughout the entire document which will be provided separately:

- “he or she” and “his or her” amended to “they” or “the employee”
- “employé-e” to “employé”

New proposed wording for Article 3:

English:

Article 3 – Application

3.01 The provisions of this Agreement apply to the Alliance, employees, and the Employer.

3.02 Both the English and French texts of this Agreement shall be official.

3.03 With the exception of Article 38 – Maternity leave without pay, in this document, expressions referring to people are meant for all persons, regardless of their gender.

French:

Article 3 – Champ d’application

3.01 Les dispositions de la présente convention s’appliquent à l’Alliance, aux employé-e-s et à l’Employeur.

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

3.03 Avec l’exception de l’article 38 – Congé de maternité non payé, dans ce document, les expressions désignant des personnes visent toutes les personnes, sans égard à leur genre.

ARTICLE 10 INFORMATION

Amendment to clause 10.02 to allow for the provision of electronic access to the collective agreement in order to satisfy the Employer's obligation to supply employees with a copy of the collective agreement.

New proposed wording for clause 10.02:

English:

10.01 The Employer agrees to supply the Alliance, each quarter, with the name, geographic location, and classification of each new employee.

~~10.02 The Employer agrees to supply each employee with a copy of this Agreement and will endeavour to do so within one (1) month after receipt from the printer.~~

(a) This Agreement and any amendments thereto, will be available electronically.

(b) Printed copies of the collective agreement will be provided to the Alliance and all UTE Stewards.

French:

10.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

~~10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~

a) La présente convention collective et toutes modifications s'y rattachant seront disponibles en format électronique.

b) Des copies imprimées de la convention collective seront fournies à l'Alliance et à tous les délégués du SEI.

**ARTICLE 11
CHECK-OFF**

Amendment to clause 11.06 as the remittance of union dues deductions to the bargaining agent are no longer submitted by cheque as they are deducted automatically from the payroll system general ledger via electronic payment.

New proposed wording for clause 11.06:

English:

11.06 The amounts deducted in accordance with clause 11.01 shall be remitted to the Comptroller of the Alliance by ~~cheque~~ **electronic payment** within a reasonable period of time after deductions are made and shall be accompanied by particulars identifying each employee and the deductions made on the employee's behalf.

French :

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

**ARTICLE 17
DISCIPLINE**

Amendment to clause 17.05 to clarify that the retention period for references to discipline are extended by the length of periods of leave without pay.

New proposed wording for clause 17.05:

English:

17.05 Any document or written statement related to disciplinary action, which may have been placed on the personnel file of an employee, shall be destroyed after two (2) years have elapsed since the disciplinary action was taken, provided that no further disciplinary action has been recorded during this period. **This period will automatically be extended by the length of any period of leave without pay.**

French:

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire, qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e, doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. **Cette période est automatiquement prolongée par la durée de toute(s) période(s) de congé sans solde.**

ARTICLE 18 GRIEVANCE PROCEDURE

Amendments to clauses 18.12 and 18.13 to increase the timeframe in which the Employer has to reply to an employee's grievance from 10 days to 20 days.

New proposed wording for clause 18.12:

English:

18.12 The Employer shall normally reply to an employee's grievance at any level of the grievance procedure, except the final level, within ~~ten (10)~~ **twenty (20)** days after the grievance is presented, and within thirty (30) days when the grievance is presented at the final level.

18.13 An employee may present a grievance at each succeeding level in the grievance procedure:

- a. where the decision or offer for settlement is not satisfactory to the employee, within ten (10) days after that decision or offer for settlement has been conveyed in writing to the employee by the Employer, or
- b. where the Employer has not conveyed a decision within ~~fifteen (15)~~ **twenty-five (25)** days from the date that a grievance is presented at any level, except the final level, the employee may, within the next ten (10) days, submit the grievance at the next higher level of the grievance procedure.

French:

18.12 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé-e, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les ~~dix (10)~~ **vingt (20)** jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

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

- a. s'il ou elle est insatisfait-e de la décision ou de l'offre de règlement, dans les dix (10) jours suivant la communication par écrit de cette décision ou offre de règlement par l'Employeur à l'employé-e; ou
- b. si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans les ~~quinze (15)~~ **vingt cinq (25)** jours qui suivent la date de présentation du grief à tous les paliers, sauf au dernier, l'employé-e peut, dans les dix (10) jours suivants, présenter le grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

**ARTICLE 19
NO DISCRIMINATION**

Amendment to clause 19.01 to include language pertaining to gender identity and expression as per the amendments to the Canadian Human Rights Act proposed in Bill C-16, in June of 2017.

New proposed wording for clause 19.01:

English:

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

French:

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, **son identité et expression de genre**, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

**ARTICLE 25
HOURS OF WORK**

Amendment to paragraph 25.06(b) to allow for the extension of the period for day work as early as 6am and as late as 6pm subject to the caveat that such hours not be counted towards the provision of the late hour premium. This proposed amendment will also impact paragraphs 25.12(a) and (b).

New proposed wording for paragraph 25.06(b):

English:

25.06 Except as provided for in clauses 25.09, 25.10, and 25.11:

- a. the normal work week shall be thirty-seven decimal five (37.5) hours from Monday to Friday inclusive, and
- b. the normal work day shall be seven decimal five (7.5) consecutive hours, exclusive of a lunch period, between the hours of 7 6 a.m. and 6 p.m.

French:

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

- a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement, et
- b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 6 h et 18 h.

ARTICLE 25 HOURS OF WORK

Amendment to paragraph 25.12(a) and (b) to correspond with changes to paragraph 25.06(a) to allow for the extension of the period for day work as early as 6am and as late as 6pm subject to the caveat that such hours not be counted towards the provision of the late hour premium.

New proposed wording for paragraphs 25.12(a) and (b):

English:

25.12

(a) An employee on day work whose hours of work are changed to extend before or beyond the stipulated hours of ~~7~~ 6:00 a.m. and 6:00 p.m., as provided in paragraph 25.06(b), and who has not received at least seven (7) days' notice in advance of the starting time of such change, shall be paid for the first (1st) day or shift worked subsequent to such change at the rate of time and one-half (1 1/2) for the first seven decimal five (7.5) hours and double (2) time thereafter. Subsequent days or shifts worked on the revised hours shall be paid for at straight-time, subject to Article 28, Overtime.

b. Late Hour Premium

An employee who is not a shift worker and who completes his work day in accordance with the provisions of paragraph 25.11(b) shall receive a Late Hour Premium of seven dollars (\$7) per hour for each hour worked before ~~6~~ 7:00 a.m. and after 6:00 p.m. The Late Hour Premium shall not apply to overtime hours.

French:

25.12

(a) L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de ~~7~~ 6 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1^{er}) jour de travail ou le premier (1^{er}) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.

b. Prime d'heures tardives

L'employé-e qui ne travaille pas par poste et qui effectue sa journée de travail selon les termes de l'alinéa 25.11b) touche une prime d'heures tardives de sept dollars (7 \$) l'heure pour toutes les heures effectuées avant ~~7~~ 6 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

**ARTICLE 25
HOURS OF WORK**

The Employer reserves the right to make proposals to clause 25.17.

Amendment to paragraph 25.20(a) to allow for a notice period for scheduled shifts to be at least 5 days in advance rather than 7 days.

New proposed wording for paragraph 25.20(a):

English:

25.20

a. An employee who is required to change his or her scheduled shift without receiving at least **five (5)** ~~seven (7)~~ days' notice in advance of the starting time of such change in his or her scheduled shift, shall be paid for the first (1st) shift worked on the revised schedule at the rate of time and one-half (1 1/2) for the first seven decimal five (7.5) hours and double (2) time thereafter. Subsequent shifts worked on the revised schedule shall be paid for at straight-time, subject to Article 28, Overtime.

French:

25.20

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

ARTICLE 26 SHIFT PRINCIPLE

Based on proposed amendments to Article 48 (see page 31 of this document) an amendment to the terminology in subparagraph 26.01(a) (iii) is required to change "Personnel Selection Process" to "Leave with pay for participation in a staffing process".

New proposed wording for subparagraph 26.01(a) (iii):

English:

26.01

a. When a full-time indeterminate employee is required to attend one of the following proceedings outside a period which extends before or beyond three (3) hours his or her scheduled hours of work on a day during which he or she would be eligible for a Shift Premium, the employee may request that his or her hours of work on that day be scheduled between 7 a.m. and 6 p.m.; such request will be granted provided there is no increase in cost to the Employer. In no case will the employee be expected to report for work or lose regular pay without receiving at least twelve (12) hours of rest between the time his or her attendance was no longer required at the proceeding and the beginning of his or her next scheduled work period.

i. Public Service Labour Relations Board Proceedings
Clauses 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 and 14.06.

ii. Contract Negotiation and Preparatory Contract Negotiation Meetings
Clauses 14.09 and 14.10.

~~iii. Personnel Selection Process~~ **Leave with pay for participation in a staffing process**
Article 48.

iv. To write Provincial Certification Examinations which are a requirement for the continuation of the performance of the duties of the employee's position.

v. Training Courses which the employee is required to attend by the Employer.

French:

26.01

a. Lorsqu'un employé-e à temps plein et nommé pour une période indéterminée est appelé à prendre part à une des activités suivantes au cours d'une période qui excède les trois (3) heures qui précèdent ou suivent ses heures de travail prévues à l'horaire un jour où l'employé-e serait admissible à la Prime de poste, il ou elle peut demander que ses heures

de travail ce jour-là soient mises à l'horaire entre 7 h et 18 h à condition que ce changement n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur. L'employé-e ne sera en aucun moment obligé de se présenter au travail ou de perdre sa rémunération régulière à moins d'avoir reçu un minimum de douze (12) heures de repos entre le moment où sa présence n'était plus requise à l'activité et le commencement de sa prochaine période de travail prévue à l'horaire.

i. Activités de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
Paragraphe 14.01, 14.02, 14.04, 14.05 et 14.06.

ii. Séance de négociations contractuelles et réunions préparatoires aux négociations contractuelles
Paragraphe 14.09 et 14.10.

~~iii. Processus de sélection du personnel~~ **Congé payé pour participation à un processus de dotation**
Article 48.

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

v. Cours de formation imposés à l'employé-e par l'Employeur.

**ARTICLE 28
OVERTIME**

Amendment to the language in paragraph 28.03(a) to allow overtime work to be offered on an equitable basis among readily available qualified employees who occupy positions at the same group and level as the work to be performed.

New proposed wording for paragraph 28.03(a):

English:

28.03 Assignment of Overtime Work

a. Subject to the operational requirements, the Employer shall make every reasonable effort to avoid excessive overtime and to offer overtime work on an equitable basis among readily available qualified employees **who occupy positions at the same group and level as the work to be performed.**

French:

28.03 Attribution du travail supplémentaire

a. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles, **et qui occupent des postes au même groupe et niveau que le travail à effectuer.**

**ARTICLE 28
OVERTIME**

Amendment to subparagraph 28.09(a) (i) in English only to change “mileage” to “kilometric”.

New proposed wording for subparagraph 28.09(a) (i):

English:

i. ~~mileage~~ **kilometric** allowance at the rate normally paid to an employee when authorized by the Employer to use his or her automobile when the employee travels by means of his or her own automobile, or

**ARTICLE 30
DESIGNATED PAID HOLIDAYS**

Amendment to subparagraph 30.08(c) (i) in English only to change “mileage” to “kilometric”.

New proposed wording for subparagraph 30.08(c) (i)

English:

i. ~~mileage~~ **kilometric** allowance at the rate normally paid to an employee when authorized by the Employer to use his or her automobile when the employee travels by means of his or her own automobile, or

**ARTICLE 33
LEAVE – GENERAL**

Amendment to remove clause 33.03 as employees have access to the balance of their vacation and sick leave credits in Employee Self-Service System (ESS).

English:

~~**33.03** An employee is entitled, once in each fiscal year, to be informed, upon request, of the balance of his or her vacation and sick leave credits.~~

French:

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

**ARTICLE 33
LEAVE – GENERAL**

Amendment to the language in clause 33.08 to include leave granted each fiscal year in addition to leave credits earned each month to further clarify that employees are only entitled to this leave once per fiscal year even if there is a change regardless of their union affiliation.

New proposed wording for clause 33.08:

English:

33.08 An employee shall not earn **or be granted** leave credits under this Agreement in any month **nor in any fiscal year** for which leave has already been credited **or granted** to him or her under the terms of any other collective agreement to which the Employer is a party or under other rules or regulations of the Employer.

French :

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

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

Amendment to the wording of paragraph 34.02 to add clarification as employees are now being paid in arrears, which brings forward confusion about days paid in one month that were actually worked in the previous month.

New proposed wording of clause 34.02:

English:

34.02 An employee shall earn vacation leave credits for each calendar month during which he or she receives pay for either ten (10) days or seventy-five (75) hours **for that given month** at the following rate:

French:

34.02 L'employé-e acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle est rémunéré-e soit pour dix (10) jours ou soixante-quinze (75) heures **pour ledit mois**, selon les modalités suivantes :

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

The Employer reserves the right to make proposals in relation to:

- the scheduling of vacation leave with pay; and
- leave without pay.

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

Amendment to paragraph 34.07(b) to fix an editorial oversight in which there is a reference to “immediate family”. This reference should actually be to “family” as per the definition in clause 2.01 of the collective agreement.

New proposed wording for paragraph 34.07(b):

English:

34.07 Where, in respect of any period of vacation leave, an employee:

- a. is granted bereavement leave, or
- b. is granted leave with pay because of illness in the ~~immediate~~ family, or
- c. is granted sick leave on production of a medical certificate, the period of vacation leave so displaced shall either be added to the vacation period, if requested by the employee and approved by the Employer, or reinstated for use at a later date.

French:

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

- a. un congé de deuil, ou
- b. un congé payé pour cause de maladie dans la ~~proche~~ famille, ou
- c. un congé de maladie sur production d'un certificat médical,

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

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

Amendment to remove clause 34.08 and references to advanced payments for the purpose of vacation leave with pay as employees are now paid in arrears and this is no longer valid.

English:

34.08 Advance Payments

~~a. The Employer agrees to issue advance payments of estimated net salary for vacation periods of two (2) or more complete weeks, provided a written request for such advance payment is received from the employee at least six (6) weeks prior to the last pay day before the employee's vacation period commences.~~

~~b. Providing the employee has been authorized to proceed on vacation leave for the period concerned, pay in advance of going on vacation shall be made prior to the commencement of leave. Any overpayment in respect of such pay advances shall be an immediate first (1st) charge against any subsequent pay entitlements and shall be recovered in full prior to any further payment of salary.~~

French:

34.08 Paiements anticipés

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

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

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

Amendment to clause 34.11 to allow for a carry-over of up to 225 hours as opposed to the current 262.5 hours in order to align with the rest of the core public administration.

New proposed wording for clause 34.11:

English:

34.11 Carry-Over and/or Liquidation of Vacation Leave

a. Where in any vacation year, an employee has not been granted all of the vacation leave credited to him or her, the unused portion of his or her vacation leave, up to a maximum of two hundred and ~~sixty two~~ **twenty** ~~decimal five (262.5)~~ **(225)** hours, shall be carried over into the following vacation year. All vacation leave credits in excess of two hundred and ~~sixty two~~ **twenty** ~~decimal five (262.5)~~ **(225)** hours shall be automatically paid in cash at his or her hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in his or her certificate of appointment of his or her substantive position on the last day of the vacation year.

b. Notwithstanding paragraph (a), if on March 31, 1999, or on the date an employee becomes subject to this Agreement after March 31, 1999, an employee has more than two hundred and ~~sixty two~~ **twenty** ~~decimal five (262.5)~~ **(225)** hours of unused vacation leave credits, a minimum of seventy five (75) hours per year shall be granted or paid in cash by March 31 of each year, commencing on March 31, 2000, until all vacation leave credits in excess of two hundred and ~~sixty two~~ **twenty** ~~decimal five (262.5)~~ **(225)** hours have been liquidated. Payment shall be in one (1) instalment per year and shall be at the employee's hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in his or her certificate of appointment of his or her substantive position on March 31 of the applicable previous vacation year.

French :

34.11 Report et épuisement des congés annuels

a. Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent ~~vingt soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **(225)** heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent ~~vingt soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **(225)** heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e

calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

b. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent ~~vingt soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **(225)** heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent ~~vingt soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **(225)** heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un (1) versement par année et est calculé au taux de rémunération horaire de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

Amendment to clause 34.17 to allow for a carry-over of up to 225 hours as opposed to the current 262.5 hours in order to align with the rest of the core public administration.

New proposed wording for clause 34.17:

English:

34.17 Appointment from a Schedule I or IV Employer

The Employer agrees to accept the unused vacation leave credits up to a maximum of two hundred and ~~twenty six~~~~ty-two decimal~~ **five** (~~262.5~~)**(225)** hours of an employee who resigns from an organization listed in Schedule I or IV or the Financial Administration Act in order to take a position with the Employer if the transferring employee is eligible and has chosen to have these credits transferred.

French:

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

L'Employeur accepte de reconnaître les crédits de congé annuel non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent ~~vingt soixante-deux virgule cinq~~ (~~262,5~~)**(225)** heures d'un employé-e qui démissionne d'un organisme visé à l'annexe I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques afin d'occuper un poste chez l'Employeur, à condition que l'employé-e ainsi muté ait le droit de faire transférer ces crédits et choisisse de le faire.

**ARTICLE 34
VACATION LEAVE WITH PAY**

Amendment to remove paragraph 34.18(c) which references one-time vacation leave being exempt from carry-over and/or liquidation provisions.

English:

34.18 One-time entitlement

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

b. Transitional Provision:

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

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

French:

34.18 Droit à un crédit unique

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. Disposition 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.~~

**ARTICLE 35
SICK LEAVE WITH PAY**

The Employer reserves the right to make proposals in relation to sick leave credits.

Amendment to the wording of paragraphs 35.01 a) and b) to add clarification as employees are now being paid in arrears, which brings forward confusion about days paid in one month that were actually worked in the previous month.

New proposed wording for paragraphs 35.01 a) and b):

English:

35.01

a. An employee shall earn sick leave credits at the rate of nine decimal three seven five (9.375) hours for each calendar month for which the employee receives pay for at least ten (10) days **for that given month**.

b. A shift worker shall earn additional sick leave credits at the rate of one decimal two five (1.25) hours for each calendar month during which he or she works shifts and he or she receives pay for at least ten (10) days **for that given month**. Such credits shall not be carried over in the next fiscal year and are available only if the employee has already used one hundred and twelve decimal five (112.5) hours sick leave credits during the current fiscal year.

French:

35.01

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

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

**ARTICLE 36
MEDICAL APPOINTMENTS FOR PREGNANT EMPLOYEES**

Amendment to clause 36.01 to change the allotted $\frac{1}{2}$ day to an exact 3.75 hours for medical appointments.

New proposed wording for clause 36.01:

English:

36.01 Up to ~~half (1/2)~~ **three decimal seven five (3.75) hours** of reasonable time off with pay will be granted to pregnant employees for the purpose of attending routine medical appointments.

French:

36.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus **trois virgule sept cinq (3,75) heures** ~~une demi-journée~~ sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

**ARTICLE 38
MATERNITY LEAVE WITHOUT PAY**

Amendments to paragraph 38.02(c) to remove the reference to the two week waiting period and to add subparagraph (iii) in order to align with legislative changes to the Employment Insurance Act.

New proposed wording for clause 38.02(c):

English:

c. Maternity allowance payments made in accordance with the SUB Plan will consist of the following:

i. where an employee is subject to a waiting period of ~~two (2) weeks~~ before receiving Employment Insurance maternity benefits, ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay for each week of the waiting period, less any other monies earned during this period, ~~and~~

ii. for each week that the employee receives a maternity benefit pursuant to section 22 of the Employment Insurance Act, or Quebec Parental Insurance Plan, the difference between the gross weekly amount of the Employment Insurance, or Quebec Parental Insurance Plan, maternity benefit she is eligible to receive and ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay less any other monies earned during this period which may result in a decrease in Employment Insurance, or Quebec Parental Insurance Plan, benefits to which she would have been eligible if no extra monies had been earned during this period., **and**

iii. where an employee has received the full fifteen (15) weeks of maternity benefit under Employment Insurance and thereafter remains on maternity leave without pay, she is eligible to receive a further maternity allowance for a period of one (1) week, ninety-three per cent (93%) of her weekly rate of pay for each week, less any other monies earned during this period.

French:

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

i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence de ~~deux (2) semaines~~ avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, ~~et~~

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité conformément à l'article 22 de la Loi sur l'assurance-emploi, ou au Régime québécois

d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période., **et**

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

**ARTICLE 40
PARENTAL LEAVE WITHOUT PAY**

Amendments to paragraph 40.02(c) to remove the reference to the two week waiting period and to add subparagraph (iv) in order to align with legislative changes to the Employment Insurance Act.

New proposed wording for paragraph 40.02(c):

English:

c. Parental Allowance payments made in accordance with the SUB Plan will consist of the following:

- i. where an employee is subject to a waiting period of ~~two (2) weeks~~ before receiving Employment Insurance parental benefits, ninety-three percent (93%) of his or her weekly rate of pay for each week of the waiting period, less any other monies earned during this period;
- ii. for each week in respect of which the employee receives parental benefits pursuant to section 23 of the Employment Insurance Act, or parental, paternity or adoption benefits under the Quebec Parental Insurance Plan, the difference between the gross weekly amount of the Employment Insurance parental or the Quebec Parental Insurance Plan parental, paternity or adoption benefits he or she is eligible to receive and ninety-three percent (93%) of his or her weekly rate of pay less any other monies earned during this period which may result in a decrease in Employment Insurance or Quebec Parental Insurance Plan benefits to which he or she would have been eligible if no extra monies had been earned during this period;
- iii. where an employee has received the full eighteen (18) weeks of maternity benefit and the full thirty-two (32) weeks of parental benefit under the Québec Parental Insurance Plan and thereafter remains on parental leave without pay, she is eligible to receive a further parental allowance for a period of two (2) weeks, ninety-three percent (93%) of her weekly rate of pay for each week, less any other monies earned during this period,;
- iv. where an employee has received the full thirty-five (35) weeks of parental benefit under Employment Insurance and thereafter remains on parental leave without pay, he or she is eligible to receive a further parental allowance for a period of one (1) week, ninety-three per cent (93%) of his or her weekly rate of pay for each week, less other monies earned during this period, unless said employee has already received the one (1) week of allowance contained in 38.02(c)(iii) for the same child.**

French:

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

i. dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence de deux (2) semaines avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales conformément à l'article 23 de la Loi sur l'assurance-emploi, ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales de l'assurance-emploi ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale qu'il ou elle a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

iii. l'employée qui a reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales sous le Régime québécois d'assurance parentale et qui demeure en congé parental non payé, est admissible de recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour deux (2) semaines. Cette indemnité sera de quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée.

iv. l'employé-e ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance emploi qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période pour chaque semaine, à moins que l'employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 38.02(c)(iii) pour le même enfant.

**ARTICLE 42
LEAVE WITH PAY FOR FAMILY-RELATED RESPONSIBILITIES**

The Employer reserves the right to make proposals in relation to the above noted Article.

ARTICLE 44 MARRIAGE LEAVE WITH PAY

Amendment to remove Article 44 as, with reference to the transitional provision below, it is to be deleted upon the signing of a new collective agreement.

English:

~~44.01 After the completion of one (1) year's continuous employment in the public service, and providing an employee gives the Employer at least five (5) days' notice, the employee shall be granted thirty-seven decimal five (37.5) hours marriage leave with pay for the purpose of getting married.~~

~~44.02 For an employee with less than two (2) years of continuous employment, in the event of termination of employment for reasons other than death or lay-off within six (6) months after the granting of marriage leave, an amount equal to the amount paid to the employee during the period of leave will be recovered by the Employer from any monies owed to the employee.~~

~~**Transitional provision~~

~~This Article will remain in force only until the conclusion of the next round of negotiations between the CRA and the Alliance. For greater clarity, this marriage leave Article will be deleted upon signing the next new collective agreement.~~

French:

~~44.01 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.~~

~~44.02 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.~~

**ARTICLE 47
COURT LEAVE**

Amendments to paragraph 47.01(c)(i) to remove the reference to grand jury as this has been abolished in Canada.

New proposed wording for subparagraph 47.01(c)(i):

English:

47.01 The Employer shall grant leave with pay to an employee for the period of time he or she is compelled:

- a. to be available for jury selection;
- b. to serve on a jury;
- c. by subpoena or summons or other legal instrument to attend as a witness in any proceeding held:
 - i. in or under the authority of a court of justice ~~or before a grand jury,~~

French:

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

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou par autre instrument légal, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation,~~

ARTICLE 48 PERSONNEL SELECTION LEAVE

Amendments to the terminology used in Article 48 Personnel selection leave, in order to align with the language used in the Agency's current staffing policy suite. This would involve changing any reference to "selection process" to "staffing process".

New proposed wording for Article 48:

English:

~~Personnel selection leave~~ **Leave with pay for participation in a staffing process**

48.01 Where an employee participates in a ~~personnel selection~~ **CRA staffing** process, including the ~~appeal process-recourse mechanism~~, where applicable, **or applies** for a position in the public service, as defined in the ~~Federal Public Service~~ **Sector** Labour Relations Act, **including the complaint process, where applicable**, and ~~including recourse for any staffing process at the CRA~~, the employee is entitled to leave with pay for the period during which the employee's presence is required for purposes of the **selection process**, and for such further period as the Employer considers reasonable for the employee to travel to and from the place where ~~his or her~~ **their** presence is so required. This ~~clause also applies equally in respect of the personnel selection to a process related to the interchange/secondment.~~ **Interchange Program and deployment.**

French:

~~Congé payé de sélection du personnel~~ **Congé payé pour participation à un processus de dotation**

48.01 Lorsqu'~~une~~ l'employé-e prend part **participe** à une procédure de sélection du personnel **processus de dotation à l'ARC**, y compris le ~~processus d'appel là où il s'applique, pour remplir un poste dans la fonction publique, au sens où l'entend~~ **mécanisme de recours, le cas échéant, ou pose sa candidature à un poste dans la fonction publique, tel que défini par la Loi sur les relations de travail dans la fonction le secteur public fédéral, y compris le processus de plainte, le cas échéant**, et incluant le ~~mécanisme de recours prévu à tout processus de dotation à l'ARC~~ il ou elle **l'employé a** droit à un congé payé pour la période durant laquelle sa présence est requise aux fins de ~~la procédure de sélection~~ **du processus** et pour toute autre période ~~supplémentaire~~ **complémentaire** que l'Employeur juge raisonnable de lui accorder pour se rendre au lieu où sa présence est requise et en revenir. ~~La présente~~ **Cela** s'applique également ~~aux à un processus de sélection du personnel ayant trait au Programme d'échange et aux mutations~~ ~~aux prêts/détachement.~~

**ARTICLE 53
LEAVE WITH PAY OR WITHOUT PAY FOR OTHER REASONS**

The Employer reserves the right to make proposals in relation to the above noted Article.

**ARTICLE 53
LEAVE WITH PAY OR WITHOUT PAY FOR OTHER REASONS**

Amendments to remove clause 53.04(d) to align with legislative amendments in the Employment Insurance compassionate care benefits.

English:

53.04 Compassionate Care Leave

- a. Both parties recognize the importance of access to leave to provide care or support to a gravely ill family member with a significant risk of death.
- b. For the purpose of this Article, family is defined as any person who is a member of a class of persons prescribed for the purposes of the definition "family member" in subsection 23.1(1) of the Employment Insurance Act.
- c. Subject to clause (b), an employee shall be granted leave without pay for the compassionate care of family in accordance with the following conditions:
 - i. An employee shall notify the Employer in writing as far in advance as possible of the commencement date of such leave;
 - ii. An employee shall provide the Employer with a copy of a medical certificate as proof that the ill family member needs care or support and is at significant risk of death within twenty-six (26) weeks. A certificate from another medical practitioner, such as a nurse practitioner, is acceptable when the gravely ill family member is in a geographic location where treatment by a medical doctor is limited or not accessible, and a medical doctor has authorized the other medical practitioner to treat the ill family member;
 - iii. A "Medical Certificate for Employment Insurance Compassionate Care Benefits" completed for the purpose of benefit entitlement under the Employment Insurance Act will be considered as meeting the requirements of paragraph (ii).
- ~~d. Leave granted under this article for the purpose of providing care or support to that gravely ill family member shall be for a minimum period of one (1) week and a maximum period of eight (8) weeks.~~

French:

53.04 Congé de Soignant

a. Les deux parties reconnaissent l'importance d'avoir accès à des congés pour pouvoir prendre soin ou soutenir un membre de la famille gravement malade et qui le risque de mourir.

b. Aux fins du présent article, la famille se définit comme toute personne qui fait partie de la catégorie de personnes visées par la définition de « membre de la famille » au paragraphe 23.1 (1) de la Loi sur l'assurance-emploi.

c. En vertu du paragraphe b), un employé-e se verra accorder un congé sans solde qui lui permettra de prendre soin de sa famille, conformément aux conditions suivantes:

i. un employé-e donnera avis à l'employeur par écrit, le plus longtemps possible avant la date d'entrée en vigueur d'un tel congé;

ii. Un employé-e fournira une copie d'un certificat médical à titre de preuve selon laquelle le membre de la famille malade a besoin de soins ou de soutien et que son décès risque de survenir dans un délai de vingt-six (26) semaines. Un certificat émis par un autre praticien qualifié, tel qu'une infirmière praticienne, est acceptable lorsque le membre de la famille gravement malade se trouve dans une région géographique où l'accès à un traitement par un médecin est limité ou non disponible et où un médecin a autorisé l'autre praticien qualifié à traiter le membre de la famille malade;

iii. On considérera qu'un « Certificat médical – Prestations de compassion de l'assurance-emploi » produit aux fins de l'obtention de prestations d'assurance emploi satisfait aux exigences du paragraphe (ii).

~~d. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe aux fins de la prestation de soins ou de soutien au membre de la famille gravement malade sera d'une durée minimale de une (1) semaine et d'une période maximale de huit (8) semaines.~~

**ARTICLE 56
EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEW AND EMPLOYEE FILES**

Amendment to clause 56.04 to have personnel files available electronically.

New proposed language for clause 56.04:

English:

56.04 Upon written request of an employee, the personnel file of that employee shall be made available at least once per year for the employee's examination in the presence of an authorized representative of the Employer. **For the purpose of satisfying this clause, the information can be made available electronically.**

French:

56.04 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel doit être mis à sa disposition au moins une fois par année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur. **Pour satisfaire à ce paragraphe, les informations peuvent être mises à disposition par voie électronique.**

**ARTICLE 58
PROFESSIONAL ACCOUNTING ASSOCIATION
ANNUAL MEMBERSHIP FEE**

Amendment to clause 58.01 to reflect the unification of the CA, CMA and CGA into CPA Canada, as the national organization established to support the unified Canadian accounting profession.

New proposed language for clause 58.01:

English:

58.01 Subject to paragraphs (a), (b) and (c), the Employer shall reimburse an employee's payment of annual membership fees **to the Chartered Professional Accountants of Canada (CPA)** ~~in one (1) of either the Canadian Institute of Chartered Accountants (CA), the Society of Management Accountants (CMA), or the Certified General Accountants Association (CGA), and to one (1) of their respective provincial organizations~~ **bodies**.

a. Except as provided under paragraph (b) below, the reimbursement of annual membership fees relates to the payment of an annual fee which is a mandatory requirement by **the CPA** ~~one (1) of the governing organizations listed in this clause~~ to maintain a professional designation and membership in good standing. This reimbursement will include the payment of the "Office des professions du Québec" (OPQ) annual fee.

b. Portions of fees or charges of an administrative nature such as the following are not subject to reimbursement under this clause: service charges for the payment of fees on an installment or post-dated basis; late payment charges or penalties; initiation fees; reinstatement fees required to maintain a membership in good standing; or payments of arrears for re-admission to an accounting association.

c. In respect of requests for reimbursement of professional fees made pursuant to this clause, the employee shall be required to provide the Employer with receipts to validate payments made.

French:

58.01 Sous réserve des paragraphes a), b) et c), l'Employeur s'engage à rembourser aux employé-e-s les frais de cotisation annuelle **au Comptables professionnels agréés du Canada (CPA)** ~~à l'une des associations canadiennes de comptables professionnels représentées par l'Institut canadien des comptables agréés (C.A.), ou la Société des comptables en management (C.M.A.), ou l'Association des comptables généraux (C.G.A.) et à leur organisation provinciale respective.~~

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

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

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

ARTICLE 61 SEVERANCE PAY

Amendments as a result of the elimination of severance pay for voluntary terminations of employment, as agreed during the last round of negotiations, and add the content of these paragraphs to a new Appendix.

New proposed wording for clause 61.01:

English:

~~The parties agree that effective October 31, 2016, paragraphs 61.01(b) and (d) are no longer in effect in this Collective Agreement.~~

61.01 Under the following circumstances and subject to clause 61.02, an employee shall receive severance benefits calculated on the basis of the weekly rate of pay to which he or she is entitled for the classification prescribed in his or her certificate of appointment on the date of his or her termination of employment.

a. Lay-off

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

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

b. Resignation

~~On resignation, subject to paragraph 61.01(d) and with ten (10) or more years of continuous employment, one-half (1/2) week's pay for each complete year of continuous employment up to a maximum of twenty-six (26) years with a maximum benefit of thirteen (13) weeks' pay.~~

eb. Rejection on Probation

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

d. Retirement

~~i. On retirement, when an employee is entitled to an immediate annuity under the Public Service Superannuation Act or when the employee is entitled to an immediate annual allowance, under the Public Service Superannuation Act,
or~~

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

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

e. c. Death

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

f. d. Termination for Cause for Reasons of Incapacity or Incompetence

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

ii. When an employee has completed more than ten (10) years of continuous employment and ceases to be employed by reason of termination for cause for reasons of incompetence pursuant to paragraph 51(1)(g) of the Canada Revenue

Agency Act, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment with a maximum benefit of twenty-eight (28) weeks.

61.02 Severance benefits payable to an employee under this Article shall be reduced by any period of continuous employment in respect of which the employee was already granted any type of termination benefit. Under no circumstances shall the maximum severance pay provided under clauses 61.01 and 61.04 be pyramided.

For greater certainty, payments **in lieu of severance for the elimination of severance pay for voluntary separation (resignation and retirement)** made pursuant to 61.04 to 61.07 **under Appendix 'X'** or similar provisions in other collective agreements shall be considered as a termination benefit for the administration of this clause.

61.03 Appointment to a Schedule I, IV or V Employer

An employee who resigns to accept an appointment with an organization listed in Schedule I, IV or V of the Financial Administration Act shall be paid **any outstanding payment in lieu of all severance if applicable under Appendix 'X'**. ~~payments resulting from the application of paragraph 61.01(b) (prior to October 31, 2016) or clauses 61.04 to 61.07 (commencing October 31, 2016).~~

61.04 Employees who were subject to the payment in lieu of severance for the elimination of severance pay for voluntary separation (resignation and retirement) and who opted to defer their payment, the former provisions outlining the payment in lieu are found at Appendix 'X'.

~~**61.04 Severance Termination**~~

~~a. Subject to clause 61.02 above, indeterminate employees on October 31, 2016, shall be entitled to a severance payment equal to one (1) weeks' pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) weeks' pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty five (365), to a maximum of thirty (30) weeks.~~

~~b. Subject to clause 61.02 above, determinate employees on October 31, 2016, shall be entitled to a severance payment equal to one (1) weeks' pay for each complete year of continuous employment, to a maximum of thirty (30) weeks.~~

~~**Terms of Payment**~~

~~**61.05 Options**~~

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

- ~~a. as a single payment at the rate of pay of the employee's substantive position as of October 31, 2016, or~~
- ~~b. as a single payment at the time of the employee's termination of employment from the Canada Revenue Agency, based on the rate of pay of the employee's substantive position at the date of termination of employment from the Canada Revenue Agency, or~~
- ~~c. as a combination of (a) and (b), pursuant to paragraph 61.06(c).~~

61.06 Selection of Option

- ~~a. The Employer will advise the employee of his or her years of continuous employment no later than three (3) months following October 31, 2016.~~
- ~~b. The employee shall advise the Employer of the term of payment option selected within six (6) months from October 31, 2016.~~
- ~~c. The employee who opts for the option described in paragraph 61.05(c) must specify the number of complete weeks to be paid out pursuant to paragraph 61.05(a) and the remainder to be paid out pursuant to paragraph 61.05(b).~~
- ~~d. An employee who does not make a selection under paragraph 61.06(b) will be deemed to have chosen option 61.05(b).~~

61.07 Appointment from a Different Bargaining Unit

~~This clause applies in a situation where an employee is appointed into a position in the Program Delivery and Administrative Services (PDAS) bargaining unit from a position outside the PDAS bargaining unit where, at the date of appointment, provisions similar to those in paragraphs 61.01(b) and (d) are still in force, unless the appointment is only on a temporary basis.~~

- ~~a. Subject to clause 61.02 above, on the date an indeterminate employee becomes subject to this Agreement, after October 31, 2016, he or she shall be entitled to a severance payment equal to one (1) weeks' pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) weeks' pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty five (365), to a maximum of thirty (30) weeks, based on the employee's rate of pay of his or her substantive position on the day preceding the appointment.~~
- ~~b. Subject to clause 61.02 above, on the date a determinate employee becomes subject to this Agreement, after October 31, 2016, he or she shall be entitled to a severance payment equal to one (1) week's pay for each complete year of continuous employment, to a maximum of thirty (30) weeks, based on the~~

~~employee's rate of pay of his or her substantive position on the day preceding the appointment.~~

- ~~c. An employee entitled to a severance payment under paragraph (a) or (b) shall have the same choice of options outlined in clause 61.05; however the selection of which option must be made within three (3) months of being appointed to the bargaining unit.~~

French:

~~Les parties conviennent qu'à compter du 31 octobre 2016, les alinéas b) et d) du paragraphe 61.01 ne sont plus en vigueur dans cette convention collective.~~

61.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 61.02, 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).

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 61.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.~~

e. b. 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. c. 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. d. 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.

61.02 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 61.01 et 61.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé **paiement tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite)** en vertu des paragraphes 61.04 à 61.07 **de l'annexe 'X'** ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

L'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 ~~touché~~ reçoit toutes les **somme non versée du paiement tenant lieu d'indemnités de départ si applicable sous l'annexe 'X'**, découlant de l'application de l'alinéa 61.01b) (avant le 31 octobre 2016) ou des paragraphes 61.04 à 61.07 (à compter du 31 octobre 2016).

61.04 Pour les employés qui sont visés par le paiement tenant lieu d'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission ou retraite) et qui ont choisi de reporter le paiement, les dispositions antérieures concernant ce paiement se trouvent à l'annexe 'X'.

61.04 Fin de l'indemnité de départ

- a. ~~Sous réserve du paragraphe 61.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 31 octobre 2016, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.~~
- b. ~~Sous réserve du paragraphe 61.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 31 octobre 2016, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.~~

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

61.05 Options

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

- 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 61.06c).~~

61.06 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 61.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 61.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 61.05b).~~
- d. ~~L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 61.06b) sera réputé avoir choisi l'option 61.05b).~~

61.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

~~Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation d'Exécution des programmes et des services administratifs (EPSA) à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation EPSA lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 61.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.~~

- a. ~~Sous réserve du paragraphe 61.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient 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 61.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention, après le 31 octobre 2016, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.~~
- ~~c. L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 61.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.~~

**ARTICLE 62
PAY ADMINISTRATION**

Amendment to remove clause 62.08 as employees are now paid in arrears and compensation is paid by direct deposit to the employee's bank account.

English:

~~**62.08** When the regular pay day for an employee falls on his or her day of rest, every effort shall be made to issue his or her cheque on his or her last working day, provided it is available at his or her regular place of work.~~

French:

~~**62.08** Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.~~

**ARTICLE 64
DURATION**

The Employer reserves the right to make proposals in relation to the above noted Article.

APPENDIX A RATES OF PAY AND PAY NOTES

The Employer reserves the right to make proposals in relation to the above noted Article.

English:

Re-opener provision:

~~This provision is specifically related to the total economic increases effective November 1, 2014, and November 1, 2015 under Appendices A, A-1 and A-2. The parties agree to re-open only the rates of pay to re-engage in discussions regarding the total economic increases provided for under this Collective Agreement. Should the parties fail to reach an agreement on the economic increases, both parties agree to refer the matter to a third party for final and binding determination in accordance with the provisions of section 182 of the Public Service Labour Relations Act. The parties agree that re-opener discussions will commence no later than October 31, 2017.~~

French:

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 rouvrir 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.~~

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

The Employer reserves the right to make proposals in relation to the above noted Article.

APPENDIX D

Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) with respect to a one-time lump sum payment

Amendment to remove this MOU from the agreement.

English:

~~This memorandum is to give effect to the understanding reached by the CRA and the PSAC in negotiations for the renewal of the agreement covering the Program Delivery and Administrative Services bargaining unit.~~

~~The Employer will provide a one-time lump sum payment of \$700 to each employee in the bargaining unit on the date of signing of this collective agreement.~~

~~This memorandum expires on October 31, 2016. For greater certainty this MOU will be non-negotiable and non-renewable beyond that date.~~

French:

~~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 700 \$ 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.~~

APPENDIX G**Memorandum of Understanding between the the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) – Union of Taxation Employees (UTE) concerning the administration of schedules, including the use of seniority for employees of the Program Delivery and Administrative Services Group**

Amendment to remove this MOU from the agreement.

English:

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

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

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

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

French:

~~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 d'ancienneté, 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.~~

NEW APPENDIX 'X'
**ARCHIVED PROVISION FOR THE ELIMINATION OF SEVERANCE PAY FOR
VOLUNTARY SPARATION (RESIGNATION AND RETIREMENT)**

This appendix is to reflect the language agreed to by the Employer and the Public Service Alliance of Canada for the elimination of severance pay for voluntary separations (resignation and retirement) on October 31, 2016. These historical provisions are being reproduced to reflect the agreed language in cases of deferred payment.

ARTICLE 61
SEVERANCE PAY

The parties agree that effective October 31, 2016, paragraphs 61.01(b) and (d) are no longer in effect in this Collective Agreement.

61.01 Under the following circumstances and subject to clause 61.02, an employee shall receive severance benefits calculated on the basis of the weekly rate of pay to which he or she is entitled for the classification prescribed in his or her certificate of appointment on the date of his or her termination of employment.

a. Lay-off

- i. On the first lay-off, for the first complete year of continuous employment, two (2) weeks' pay, or three (3) weeks' pay for employees with ten (10) or more and less than twenty (20) years of continuous employment, or four (4) weeks' pay for employees with twenty (20) or more years of continuous employment, plus one (1) weeks' pay for each additional complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) weeks' pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365).
- ii. On second or subsequent lay-off, one (1) week's pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) week's pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), less any period in respect of which the employee was granted severance pay under subparagraph (a)(i).

b. Resignation

On resignation, subject to paragraph 61.01(d) and with ten (10) or more years of continuous employment, one-half (1/2) week's pay for each complete year of continuous employment up to a maximum of twenty-six (26) years with a maximum benefit of thirteen (13) weeks' pay.

c. Rejection on Probation

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

d. Retirement

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

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

e. Death

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

f. Termination for Cause for Reasons of Incapacity or Incompetence

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

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

61.02 Severance benefits payable to an employee under this Article shall be reduced by any period of continuous employment in respect of which the employee was already granted any type of termination benefit. Under no circumstances shall the maximum severance pay provided under clauses 61.01 and 61.04 be pyramided.

For greater certainty, payments made pursuant to 61.04 to 61.07 or similar provisions in other collective agreements shall be considered as a termination benefit for the administration of this clause.

61.03 Appointment to a Schedule I, IV or V Employer

An employee who resigns to accept an appointment with an organization listed in Schedule I, IV or V of the Financial Administration Act shall be paid all severance payments resulting from the application of paragraph 61.01(b) (prior to October 31, 2016) or clauses 61.04 to 61.07 (commencing October 31, 2016).

61.04 Severance Termination

- a. Subject to clause 61.02 above, indeterminate employees on October 31, 2016, shall be entitled to a severance payment equal to one (1) weeks' pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) weeks' pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), to a maximum of thirty (30) weeks.
- b. Subject to clause 61.02 above, determinate employees on October 31, 2016, shall be entitled to a severance payment equal to one (1) weeks' pay for each complete year of continuous employment, to a maximum of thirty (30) weeks.

Terms of Payment

61.05 Options

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

- a. as a single payment at the rate of pay of the employee's substantive position as of October 31, 2016, or

- b. as a single payment at the time of the employee's termination of employment from the Canada Revenue Agency, based on the rate of pay of the employee's substantive position at the date of termination of employment from the Canada Revenue Agency, or
- c. as a combination of (a) and (b), pursuant to paragraph 61.06(c).

61.06 Selection of Option

- a. The Employer will advise the employee of his or her years of continuous employment no later than three (3) months following October 31, 2016.
- b. The employee shall advise the Employer of the term of payment option selected within six (6) months from October 31, 2016.
- c. The employee who opts for the option described in paragraph 61.05(c) must specify the number of complete weeks to be paid out pursuant to paragraph 61.05(a) and the remainder to be paid out pursuant to paragraph 61.05(b).
- d. An employee who does not make a selection under paragraph 61.06(b) will be deemed to have chosen option 61.05(b).

61.07 Appointment from a Different Bargaining Unit

This clause applies in a situation where an employee is appointed into a position in the Program Delivery and Administrative Services (PDAS) bargaining unit from a position outside the PDAS bargaining unit where, at the date of appointment, provisions similar to those in paragraphs 61.01(b) and (d) are still in force, unless the appointment is only on a temporary basis.

- a. Subject to clause 61.02 above, on the date an indeterminate employee becomes subject to this Agreement, after October 31, 2016, he or she shall be entitled to a severance payment equal to one (1) weeks' pay for each complete year of continuous employment and, in the case of a partial year of continuous employment, one (1) weeks' pay multiplied by the number of days of continuous employment divided by three hundred and sixty-five (365), to a maximum of thirty (30) weeks, based on the employee's rate of pay of his or her substantive position on the day preceding the appointment.
- b. Subject to clause 61.02 above, on the date a determinate employee becomes subject to this Agreement, after October 31, 2016, he or she shall be entitled to a severance payment equal to one (1) week's pay for each complete year of continuous employment, to a maximum of thirty (30) weeks, based on the employee's rate of pay of his or her substantive position on the day preceding the appointment.

- c. An employee entitled to a severance payment under paragraph (a) or (b) shall have the same choice of options outlined in clause 61.05; however the selection of which option must be made within three (3) months of being appointed to the bargaining unit.

French:

NOUVELLE ANNEXE 'X'
Dispositions archivées relatives à l'élimination de l'indemnité de départ volontaire (démission et retraite).

La présente annexe vise à rendre compte du libellé convenu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'élimination de l'indemnité de départ en cas de départ volontaire (démission et retraite) à compter du 31 octobre 2016. Ces dispositions d'origine sont reproduites pour tenir compte du libellé convenu dans les cas de paiement différé.

ARTICLE 61
INDEMNITÉ DE DÉPART

Les parties conviennent qu'à compter du 31 octobre 2016, les alinéas b) et d) du paragraphe 61.01 ne sont plus en vigueur dans cette convention collective.

61.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 61.02, 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).
- 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 61.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

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.

61.02 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 61.01 et 61.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 61.04 à 61.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

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

L'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 61.01b) (avant le 31 octobre 2016) ou des paragraphes 61.04 à 61.07 (à compter du 31 octobre 2016).

61.04 Fin de l'indemnité de départ

- c. Sous réserve du paragraphe 61.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 31 octobre 2016, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.
- d. Sous réserve du paragraphe 61.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 31 octobre 2016, à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

61.05 Options

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

- d. un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e en le 31 octobre 2016, ou
- e. 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
- f. une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 61.06c).

61.06 Choix de l'option

- e. 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.
- f. 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.
- g. L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 61.05c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 61.05a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 61.05b).
- h. L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 61.06b) sera réputé avoir choisi l'option 61.05b).

61.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation d'Exécution des programmes et des services administratifs (EPSA) à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation EPSA lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 61.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- d. Sous réserve du paragraphe 61.02 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.
- e. Sous réserve du paragraphe 61.02 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.
- f. L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 61.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.

**NEW APPENDIX 'Y'
EMPLOYEE WELLNESS SUPPORT PROGRAM**

English :

Further to the Memorandum of Agreement on Supporting Employee Wellness between Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada:

The Canada Revenue Agency and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) agree to undertake the necessary steps in order to implement applicable changes resulting from the findings/conclusions of the joint Treasury Board/PSAC Task Force on supporting employee wellness. The parties agree to continue the current practice of working collaboratively to address concerns with respect to employee wellness and the reintegration of employees into the workplace after periods of leave due to illness or injury.

French:

À la suite du protocole d'entente sur le soutien au mieux-être des employés entre le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :

L'Agence du revenu du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employés. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuable à une maladie ou à une blessure.