



Canada Revenue Agency
Agence du revenu
du Canada

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

Exécution des programmes et des services
administratifs

Date d'expiration : 31 octobre 2010

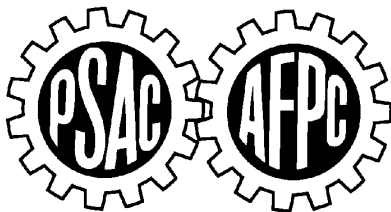


TABLE DES MATIÈRES

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

CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

**25	DURÉE DU TRAVAIL.....	21
26	PRINCIPE DE POSTE	27
**27	PRIMES DE POSTE.....	28
**28	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	28
29	DISPONIBILITÉ.....	31
30	JOURS FÉRIÉS PAYÉS	32
31	OBLIGATIONS RELIGIEUSES	34
32	TEMPS DE DÉPLACEMENT	35

CHAPITRE IV – CONGÉS

** 33	CONGÉS – GÉNÉRALITÉS.....	37
** 34	CONGÉ ANNUEL PAYÉ	38
** 35	CONGÉ DE MALADIE PAYÉ	42
36	RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES	43
37	CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	43
38	CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ	44
39	RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ	47
40	CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	48
41	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS	52
42	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN PARENT.....	53
** 43	CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	54
44	CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES.....	54
** 45	CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ	55
** 46	CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DE L'ÉPOU-X-SE CONJOINT	55
** 47	CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	55
48	CONGÉ POUR COMPARUTION.....	56
49	CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL	57
50	CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ.....	57
51	CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ	58
52	CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ	58

**53	CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE	58
**54	CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	58

CHAPITRE V – AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI

55	RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR.....	61
56	EXPOSÉ DES FONCTIONS	61
57	FONCTIONS À BORD DES NAVIRES.....	61
58	EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E	62
59	DROITS D'INSCRIPTION	62
60	COTISATION ANNUELLE DE COMPTABLE PROFESSIONNEL	63
61	TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER	63

CHAPITRE VI – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

**62	EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL	64
------	-----------------------------------	----

CHAPITRE VII – RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

63	INDEMNITÉ DE DÉPART	67
64	ADMINISTRATION DE LA PAYE	68
65	MODIFICATION DE LA CONVENTION	70
**66	DURÉE DE LA CONVENTION.....	70

APPENDICE « A »

1) TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

MG – SPS GROUPE DE GESTION	73
SP – GROUPE DE SERVICE ET DU PROGRAMME	76

2) TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION (EMPLOYÉ-E-S BÉNÉFICIAIRE D'UNE PROTECTION SALARIALE)

AS – GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS	81
DA – GROUPE TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES.....	82
GS – GROUPE SERVICES DIVERS (NON-SURVEILLANTS).....	83
PI – GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES	84
PI – SOUS-GROUPE INSPECTION DU GRAIN	85

APPENDICE « B »

**CONVERSION DES ANCIENS GROUPES ET NIVEAUX
PROFESSIONNELS AU GROUPE PROFESSIONNEL SP 86**

****APPENDICE « C »**

**APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS À LA
CONVENTION COLLECTIVE DE L'AFPC 88**

CHAPITRE I – GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1

OBJET ET PORTÉE DE LA CONVENTION

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

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

**ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

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

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

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

« **conjoint de fait** » : désigne une personne qui, pour une période continue d'au moins un an, a vécu dans une relation conjugale avec un employé-e (common-law partner),

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

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

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

« **employé-e** » désigne toute personne définie comme fonctionnaire en vertu de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et qui fait partie d'une des unités de négociation indiquées à l'article 1 (employee),

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

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

**

« **heures supplémentaires** » (overtime) désigne :

(i) dans le cas d'un employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire, ou

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

(a) toutes les heures de travail autorisées qu'il ou elle exécute en plus de sept heures et demie (7 1/2) au tarif normal par jour;

(b) toutes les heures de travail autorisées qu'il ou elle exécute en plus de trente-sept heures et demie (37 1/2) au tarif normal par semaine;

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

(iii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel dont l'horaire de travail normal comprend plus de sept heures et demie (7 1/2) par jour, conformément aux dispositions des horaires de travail variables (paragraphes 25.24 à 25.27), toutes les heures de travail autorisées qu'il ou elle exécute en plus des heures normales prévues à son horaire quotidien ou toutes les heures de travail autorisées qu'il ou elle exécute en plus d'une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) au tarif normal par semaine,

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

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

« **jour férié** » (holiday) désigne :

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

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

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

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

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

**

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

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

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

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

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

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

« **taux de rémunération horaire** » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé-e à temps plein divisé par trente-sept et demi (37 1/2) (hourly rate of pay),

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

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

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

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

- a) si elles sont définies dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite *Loi*, et
- b) si elles sont définies dans la *Loi d'interprétation*, mais non dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, ont le même sens que celui qui leur est donné dans la *Loi d'interprétation*.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 4

SÛRETÉ DE L'ÉTAT

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

ARTICLE 5

PRIORITÉ DE LA LOI SUR LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 6

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

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

****ARTICLE 7**

ACQUISITION DE NOUVELLES ACTIVITÉS

7.01 Lorsque l'employeur prévoit acquérir de nouvelles activités qui comprennent l'intégration de nouveaux employé-e-s qui travaillaient pour un autre employeur à l'unité de négociation, l'employeur consultera le syndicat en temps opportun. Des telles consultations doivent être menées avec la plus stricte confidentialité.

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

- a) Lorsque la présente convention collective renvoie à une période de service ou d'emploi que l'employé-e doit travailler pour accéder à une disposition et/ou lorsque le montant d'une allocation mentionnée dans une disposition dépend d'une période de service ou d'emploi, la période de service ou d'emploi chez l'ancien employeur de l'employé-e sera admissible aux fins du calcul de la période de service ou d'emploi.
- b) Toute entente conclue avec l'autre employeur prévoiera le report du solde des congés annuels et des congés de maladie, conformément aux dispositions de la convention collective.

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

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

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

a) Le moindre des deux montants suivants :

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

ii) À un taux de rémunération qui ne dépasse pas 115 % du taux de rémunération maximal établi pour le groupe et le niveau du poste de l'ARC accepté par l'employé-e

Si les employé-e-s sont rémunérés en fonction de la l'alinéa 7.05 a), l'employeur doit le faire savoir au syndicat à l'avance.

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

i) Le paiement forfaitaire sera payé au prorata pour la période travaillée et ne comprendra pas les périodes de congé sans solde. Le paiement forfaitaire sera versé à l'employé-e le plus tôt possible, un an après la date d'entrée en vigueur de l'augmentation économique ou le plus tôt possible après la date à laquelle l'employé-e a quitté son poste, le cas échéant.

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

7.06 Toute exception aux conditions indiquées au présent article doit être établie par entente mutuelle par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 8

RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

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

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

ARTICLE 9

RECONNAISSANCE SYNDICALE

9.01 L'Employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans les certificats délivrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique tel que stipulé à l'article 1.01.

ARTICLE 10

INFORMATION

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.

ARTICLE 11

PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

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

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

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

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

11.05 Nulle organisation syndicale, au sens où l'entend l'article 2 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, sauf l'Alliance, n'est autorisée à faire déduire par l'Employeur des cotisations syndicales ou d'autres retenues sur la paye des employé-e-s.

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par chèque 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.

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

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

ARTICLE 12

UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

12.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles, est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Employeur pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Employeur doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

12.02 L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux et des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

12.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.

12.04 L'Alliance fournit à l'Employeur une liste des noms de ses représentants et l'avise dans les meilleurs délais de toute modification apportée à cette liste.

ARTICLE 13

REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

13.01 L'Employeur reconnaît à l'Alliance le droit de nommer ou de désigner des employé-e-s comme représentants.

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

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

13.04

- a) Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.
- c) Un employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

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

ARTICLE 14

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

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique en application de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

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

- a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et
- b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

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

14.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé :

- a) à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention, et
- b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

14.03 L'Employeur accorde un congé payé :

- a) à l'employé-e cité comme témoin par la Commission des relations de travail dans la fonction publique, et
- b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité comme témoin par un autre employé-e ou par l'Alliance.

Séances d'une commission d'arbitrage, d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

14.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends.

14.05 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par une commission d'arbitrage, par une commission de l'intérêt public ou lors d'un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité comme témoin par l'Alliance.

Arbitrage des griefs

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

- a) partie à l'arbitrage,
- b) le représentant d'un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage, et
- c) un témoin convoqué par un employé-e qui s'est constitué partie à l'arbitrage.

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

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

14.08 Sous réserve des nécessités du service :

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

- b) lorsque l'employé-e qui a présenté un grief cherche à obtenir un rendez-vous avec l'Employeur, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation;
- c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il est question dans le présent paragraphe, il ou elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans sa zone d'affectation et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Séances de négociations contractuelles

14.09 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Employeur accorde un congé non payé à l'employé-e qui assiste aux séances de négociations contractuelles au nom de l'Alliance.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

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

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

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

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

Cours de formation des représentants

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

ARTICLE 15

CONFLITS DE TRAVAIL

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

ARTICLE 16

GRÈVES ILLÉGALES

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

ARTICLE 17

MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

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

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

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire, qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-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.

**ARTICLE 18

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

- a) avise, dans les délais prescrits au paragraphe 18.11, qu'il ou elle désire se prévaloir des dispositions de ce paragraphe dans le but de résoudre un différend de façon informelle sans recourir à la procédure officielle de griefs et de favoriser les discussions entre l'employé-e et ses superviseurs, il est entendu que la période couvrant l'explication initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans les délais prescrits lors d'un grief; ou
- b) présente un grief, dans les délais prescrits sous le régime du présent article, et avise le représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié qu'il ou elle désire se prévaloir des mécanismes de règlement alternatif des différends, les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé-e et le représentant de l'Alliance, dans les cas appropriés.
- c) Il est interdit à tout représentant de l'Employeur et de l'agent négociateur de chercher, par intimidation, par menace ou par n'importe quels autres moyens, à obliger un employé-e à prendre part ou de ne pas prendre part dans un mécanisme de règlement alternatif des différends.
- d) Lorsqu'un employé-e désire se prévaloir d'un processus décrit à l'un des alinéas 18.01 a) et b) ci-dessus, qui concerne l'application d'une disposition de la convention collective, l'employé-e peut, sur demande, être représenté par l'Alliance à toute réunion ou séance de médiation tenue pour traiter le sujet.

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

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

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

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

Griefs individuels

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

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et
- b) remet à l'employé-e un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.07 Présentation des griefs

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

- a) s'il existe une autre procédure administrative de réparation prévue par une loi du Parlement ou établie aux termes d'une telle loi, à l'exception de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, pour traiter sa plainte particulière, cette procédure doit être suivie, et
- b) si le grief porte sur l'interprétation ou l'exécution de la présente convention ou d'une décision arbitrale, l'employé-e n'a pas le droit de présenter le grief, à moins d'avoir obtenu le consentement de l'Alliance et de se faire représenter par celle-ci,

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

- a) le palier 1 - premier (1^{er}) palier de direction;
- b) les paliers 2 et 3 – palier(s) intermédiaire(s), lorsqu'il existe de tel(s) palier(s) à l'Agence;
- c) le palier final – le Commissaire ou son représentant autorisé.

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

18.09 Représentants

- a) L'Employeur désigne un représentant à chaque palier de la procédure de règlement des griefs et communique à tous les employé-e-s assujettis à la procédure le titre de la personne ainsi désignée ainsi que le titre et l'adresse du surveillant immédiat ou du chef de service local auquel le grief doit être présenté.
- b) Cette information est communiquée aux employé-e-s au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employé-e-s auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance.

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

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

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

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) 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.

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

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

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

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

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

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

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

18.21 Renvoi à l'arbitrage

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

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

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

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, il ou elle peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et de son règlement d'exécution.

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

Griefs collectifs

18.23 L'Alliance peut présenter un grief à l'un des paliers prescrits de la procédure de règlement des griefs et le transmet au chef de service qui, immédiatement

- a) l'adresse au représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié, et
- b) remet à l'Alliance un récépissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

18.24 Présentation d'un grief collectif

Sous réserve de l'article 215 de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance peut présenter un grief collectif au nom d'employé-e-s de l'unité de négociation qui s'estiment lésés par l'interprétation ou l'application, communément à leur égard, d'une disposition d'une convention collective ou d'une décision arbitrale.

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

- a) le palier 1 – premier (1^{er}) palier de direction;
- b) le palier 2 – palier intermédiaire, lorsqu'il existe à l'Agence;
- c) le palier final – le Commissaire ou son représentant autorisé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

18.33 Retrait d'un grief collectif

- (1) L'employé-e visé par le grief collectif peut, avant le prononcé de la décision définitive à l'égard de celui-ci, aviser l'Alliance qu'il ne désire plus y souscrire.
- (2) L'Alliance fournit aux représentants de l'Employeur autorisé à traiter le grief une copie de l'avis reçu aux termes du paragraphe (1).
- (3) Une fois l'avis reçu par l'Alliance, celle-ci ne peut plus donner suite au grief à l'égard de l'employé-e.

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

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

18.36 Renvoi à l'arbitrage

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

Griefs de principe

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

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

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

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

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

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

18.43 Renvoi à l'arbitrage

La partie qui présente un grief de principe peut le renvoyer à l'arbitrage conformément aux dispositions de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Arbitrage accéléré des griefs

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

- a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux parties.
- b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Alliance présente à la CRTFP la déclaration de consentement signée par l'auteur du grief ou par l'agent négociateur.
- c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
- d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
- e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins deux années d'expérience à ce titre.
- f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, et les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.
- g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initialement par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
- h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

ARTICLE 19

ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

19.01 Il n'y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l'égard d'un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l'Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l'employé-e a été gracié.

19.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

ARTICLE 20

HARCÈLEMENT SEXUEL

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

20.02

- a) Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.
- b) Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.

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

ARTICLE 21

CONSULTATION MIXTE

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

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

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

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

ARTICLE 22

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

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

ARTICLE 23

SÉCURITÉ D'EMPLOI

23.01 Sous réserve du consentement et de la capacité de chaque employé-e d'accepter une réinstallation et un recyclage, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour que toute réduction de l'effectif soit réalisée au moyen de l'attrition.

ARTICLE 24

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

24.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la cessation d'une fonction, l'appendice « C » sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

24.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a) la mise en place, par l'Employeur, d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et
- b) un changement dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

24.03 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Employeur. Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Employeur cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins cent quatre-vingt (180) jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

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

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Employeur prévoit effectuer les changements technologiques;
- c) le ou les lieux concernés;
- d) le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s.

24.06 Aussitôt que c'est raisonnablement possible après que le préavis ait été donné conformément au paragraphe 24.04, l'Employeur doit consulter l'Alliance d'une manière significative au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 24.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

24.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Employeur décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Employeur fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

CHAPITRE III – CONDITIONS DE TRAVAIL

****ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL**

Généralités

25.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) la semaine est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à 00 h le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche;
- b) le jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00 h.

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

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

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

25.05 L'Employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

Travail de jour

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

- a) la semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37 1/2) et s'étend du lundi au vendredi inclusivement, et
- b) la journée normale de travail est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, sauf la pause-repas, et se situe entre 7 h et 18 h.

**

25.07

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

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

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

25.08 Horaire mobile

Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e qui travaille de jour a le droit de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7 h à 18 h, aux heures que l'employé-e choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable.

25.09 Horaire variable

- a) Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, l'employé-e peut, s'il ou elle en fait la demande et que l'Employeur y consent, répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) par semaine.
- b) Au cours de chaque période de quatorze (14), vingt et un (21) ou vingt-huit (28) jours, l'employé-e doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.
- c) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 25.24 à 25.27.

25.10 Horaires d'été et d'hiver

L'Employeur peut faire varier les heures de travail hebdomadaires et journalières à la suite de consultations avec l'Alliance de façon à permettre l'établissement d'horaires d'été et d'hiver, à condition que le nombre total annuel des heures demeure inchangé.

25.11 Consultation

- a) Si les heures de travail qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de celles qui sont prévues au paragraphe 25.06, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- b) Si les heures de travail doivent être modifiées de sorte qu'elles diffèrent de celles qui sont indiquées au paragraphe 25.06, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service. Les heures décrites au paragraphe 25.06 ne peuvent en aucun moment se prolonger avant 6 h ou au-delà de 21 h, modifier la semaine de travail du lundi au vendredi ou le jour de travail de sept heures et demie (7 1/2) consécutives.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant officiel autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

- d) Les parties conviennent que les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas dans le cas des employé-e-s dont la durée hebdomadaire du travail est inférieure à trente-sept heures et demie (37 1/2).

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 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 premières heures et demie (7 1/2) et au tarif double par la suite pour le premier jour de travail ou le premier 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 h et après 18 h. La prime d'heures tardives ne s'applique pas aux heures supplémentaires.

Travail par poste

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

- a) sur une base hebdomadaire, travaillent en moyenne trente-sept heures et demie (37 1/2) et en moyenne cinq (5) jours,
- b) travaillent sept heures et demie (7 1/2) consécutives par jour, sans compter la pause-repas d'une demi-heure (1/2);
- c) bénéficient en moyenne de deux (2) jours de repos par semaine;
- d) bénéficient d'au moins deux (2) jours de repos consécutifs en un moment donné, sauf quand un jour férié désigné payé qui est un jour chômé sépare les jours de repos; les jours de repos consécutifs peuvent faire partie de semaines civiles séparées.

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

- a) d'éviter que le poste d'un employé-e commence moins de seize (16) heures après la fin de son poste précédent, et
- b) d'éviter les fluctuations excessives de l'horaire de travail.

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

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

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

- a) de minuit à 8 h; de 8 h à 16 h; de 16 h à minuit; ou
- b) de 23 h à 7 h; de 7 h à 15 h; de 15 h à 23 h.

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

25.19

- a) Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé-e ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
 - (i) le jour où il a commencé si la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là, ou
 - (ii) le jour où il s'est terminé si plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b) En conséquence, le premier jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé-e a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième jour de repos commence juste après minuit le premier jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.20

- a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins sept (7) jours portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) et à tarif double par la suite pour le travail exécuté au cours du premier poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) Tout effort raisonnable sera fait par l'Employeur pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

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

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

25.22

- a) Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.17, l'Employeur, sur demande, doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

- b) Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.17, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, doit consulter au préalable l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- c) Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

- a) Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.05 et 25.13 à 25.22 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.17. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b) Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c) Les deux parties essaieront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements
- d) Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible de la présente clause doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.
- e) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.24 à 25.27, inclusivement.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

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

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

25.26

- a) Les heures de travail d'une journée quelconque figurant à l'horaire variable précisé au paragraphe 25.24 peuvent être supérieures ou inférieures à sept heures et demie (7 1/2); les heures du début et de la fin, les pauses-repas et les périodes de repos sont fixées en fonction des nécessités du service déterminées par l'Employeur, et les heures journalières de travail sont consécutives.

- b) L'horaire doit prévoir une moyenne de trente-sept heures et demie (37 1/2) de travail par semaine pendant toute la durée de l'horaire.
 - (i) La durée maximale d'un horaire de postes est de six (6) mois.
 - (ii) La durée maximale des autres types d'horaires est de vingt-huit (28) jours, à moins que les heures de travail hebdomadaires et journalières normales soient modifiées par l'Employeur de façon à permettre la mise en vigueur d'un horaire d'été et d'un horaire d'hiver conformément au paragraphe 25.10, auquel cas la durée de l'horaire est d'un (1) an.
- c) Lorsque l'employé-e modifie son horaire variable ou cesse de travailler selon un tel horaire, tous les ajustements nécessaires sont effectués.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

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

- a) **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**
« taux de rémunération journalier » – ne s'applique pas.
- b) **Nombre minimum d'heures entre les postes**
L'alinéa 25.14a), qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e, ne s'applique pas.
- c) **Échange de postes (paragraphe 25.21)**
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- d) **Heures supplémentaires (paragraphe 28.06 et 28.07)**
Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.
- e) **Jours fériés payés (paragraphe 30.08)**
 - (i) Un jour férié désigné payé correspond à sept heures et demie (7 1/2).
 - (ii) L'employé-e qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.
- f) **Déplacements**
La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.
- g) **Rémunération d'intérim**
La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 64.07a) est convertie en heures.

h) Conversion des jours en heures

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

Nonobstant ce précède, à l'article 47, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

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

i) Congés - généralités

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

ARTICLE 26

PRINCIPE DE POSTE

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
article 49
 - (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.
- b) Nonobstant l'alinéa a), les activités visées au sous-alinéa (v) ne sont pas assujetties à la condition que l'activité n'entraîne aucune dépense additionnelle pour l'Employeur.

****ARTICLE 27**

PRIMES DE POSTE

Dispositions exclues

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

**

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

**

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.
- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

****ARTICLE 28**

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

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

28.02 (RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR)

28.03 (RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR)

28.04 Généralités

- a) L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.06, 28.07 et 28.08 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire qu'il ou elle accomplit :
 - (i) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales, et
 - (ii) quand l'employé-e ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b) Les employé-e-s doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.

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

28.05 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.
- b) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.06 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve du paragraphe 28.04a) :

L'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept heures et demie (7 1/2) supplémentaires consécutives dans toute période accolée;

28.07 Rémunération des heures supplémentaires un jour de repos

Sous réserve du paragraphe 28.04a) :

- a) l'employé-e tenu de travailler un premier jour de repos est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures et demie (7 1/2) et au tarif double (2) par la suite;
- b) l'employé-e tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est rémunéré au tarif double (2) (l'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés;
- c) l'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour de repos et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures, ou
 - (ii) la rémunération calculée au tarif applicable des heures supplémentaires;
- d) les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 62.05.

**

28.08 Indemnité de rappel au travail

Rappel un jour de travail régulier ou un jour de repos

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

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

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

- b) le paiement minimum visé au sous-alinéa a)(i) ne s'applique pas aux employés à temps partiel; ces derniers touchent un paiement minimum calculé conformément au paragraphe 62.06.

**

Heures supplémentaires effectuées depuis un lieu éloigné

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

- (i) un jour férié payé qui n'est pas un jour de travail prévu à l'horaire de l'employé-e, ou
- (ii) un jour de repos de l'employé-e, ou
- (iii) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail

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

- (A) une rémunération équivalant à une (1) heure de rémunération au tarif normal pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ou
- (B) une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures travaillées;

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

**

28.09 Rémunération en argent ou sous forme de congé compensateur payé

- a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ou à la demande de l'Employeur et avec l'accord de l'employé-e, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b) L'Employeur s'efforce de verser la rémunération en argent des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la demande de paiement de l'employé.
- c) Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.

- d) Le congé compensateur gagné durant une année financière qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'année fiscale suivante est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 30 septembre.
- e) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être monnayés, en tout ou en partie, une fois par exercice financier, au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache au moment de la demande.

**

28.10 Repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après les heures de travail prévues à son horaire reçoit un remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour un repas, sauf si le repas est fourni gratuitement.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit un remboursement de dix dollars cinquante (10,50 \$) pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement ou de repas.

28.11 Frais de transport

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées aux alinéas 28.07c) et 28.08 a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - (i) une indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture, ou
 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- b) À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 29

DISPONIBILITÉ

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

29.02

- a) L'employé-e désigné par lettre ou tableau pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint au cours de sa période de disponibilité à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, s'il ou elle est appelé.
- b) Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- c) Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité à l'employé-e qui ne peut se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu de le faire.
- d) L'employé-e en disponibilité qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente touche la rémunération prévue aux alinéas 28.08, et il ou elle a également droit au remboursement des frais de transport sous réserve du paragraphe 28.11.

ARTICLE 30

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

30.01 (RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR)

30.02 Sous réserve du paragraphe 30.03, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a) le jour de l'An,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la fête du Canada,
- f) la fête du Travail,
- g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- h) le jour du Souvenir,
- i) le jour de Noël,
- j) l'après-Noël,
- k) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, à défaut, le premier lundi d'août,
- l) un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

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

30.04 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé

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

30.05 Jour férié coïncidant avec un jour de repos

- a) Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 30.02 coïncide avec un jour de repos de l'employé-e, il est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Si l'employé-e est en congé payé, le jour auquel est reporté le jour férié, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- b) Lorsque deux (2) jours désignés jours fériés en vertu du paragraphe 30.02 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé-e, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos. Si l'employé-e est en congé payé, les jours auxquels sont reportés les jours fériés, ces jours sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé.

Travail accompli un jour férié

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

30.07 Lorsqu'un jour désigné jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté conformément aux dispositions du paragraphe 30.05 :

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

30.08

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là, ou
- b) sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier :
 - (i) d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement du jour férié, et
 - (ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2), et
 - (iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures qu'il ou elle effectue le jour férié en sus de sept heures et demie (7 1/2).
- c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 28.07b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

- d) Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.
 - (i) Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un an.
 - (ii) En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés en argent au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

30.09 Employé-e tenu de se présenter au travail un jour férié

- a) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné et qui s'y présente touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :
 - (i) une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rentrée jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa 28.08 a); ou
 - (ii) la rémunération calculée selon les dispositions du paragraphe 30.08.
- b) Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa a)(i), mais à celui qui est indiqué au paragraphe 62.09 de la présente convention.
- c) L'employé-e qui est tenu de se présenter au travail et qui s'y présente dans les conditions énoncées à l'alinéa a), et qui est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux se fait rembourser ses dépenses raisonnables de la façon suivante :
 - (i) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé par l'Employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace au moyen de sa propre voiture, ou
 - (ii) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.
- d) À moins que l'employé-e ne soit tenu par l'Employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou elle n'est pas considéré comme du temps de travail.

ARTICLE 31

OBLIGATIONS RELIGIEUSES

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

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

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

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

ARTICLE 32

TEMPS DE DÉPLACEMENT

32.01 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale, ou
- b) la rémunération des heures effectivement travaillées, conformément à l'article 30, Jours fériés payés, et à l'article 28, Heures supplémentaires, de la présente convention.

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

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

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

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

- a) si l'employé-e utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, déterminé par l'Employeur;
- b) si l'employé-e utilise un moyen de transport privé, le temps normal, déterminé par l'Employeur, qu'il lui faut pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail;

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

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

- a) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
- b) un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - (i) sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire, et
 - (ii) le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal;
- c) un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.

32.07

- a) À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé.
- b) Le congé compensateur gagné durant une année fiscale qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'année fiscale suivante est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 30 septembre.

CHAPITRE IV – CONGÉS

****ARTICLE 33**

CONGÉS – GÉNÉRALITÉS

33.01

- a) Dès qu'un employé-e devient assujetti à la présente convention, ses crédits journaliers de congé acquis sont convertis en heures. Lorsqu'il ou elle cesse d'y être assujetti, ses crédits horaires de congé acquis sont reconvertis en jours, un jour équivalant à sept virgule cinq (7,5) heures.
- b) Les crédits de congé acquis ou les autres congés auxquels a droit l'employé correspondent à sept virgule cinq (7,5) heures par jour.
- c) Les congés sont accordés en heures, le nombre d'heures débitées pour chaque jour de congé correspond au nombre d'heures de travail normalement prévues à l'horaire de l'employé-e pour la journée en question.
- d) Nonobstant les dispositions qui précèdent, dans l'article 47, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

33.02 Sauf disposition contraire dans la présente convention :

- a) lorsqu'un congé non payé est accordé à un employé-e pour une période de plus de trois (3) mois sauf en raison de maladie, la période totale du congé accordé est déduite de la période d'« emploi continu » servant à calculer l'indemnité de départ et de la période de « service » servant à calculer les congés annuels;
- b) le temps consacré à un tel congé d'une durée de plus de trois (3) mois ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

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

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

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

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

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

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

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

**

33.10 (RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR)

****ARTICLE 34**

CONGÉ ANNUEL PAYÉ

34.01 L'année de congé s'étend du 1^{er} avril au 31 mars inclusivement de l'année civile suivante.

**

Acquisition des crédits de congé annuel

34.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins dix (10) jours de rémunération, tout employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;
- b) dix virgule six deux cinq (10,625) heures à partir du mois où survient son septième (7^e) anniversaire de service;
- c) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- e) quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- f) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- g) dix-sept virgule cinq (17,5) heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- h) dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

34.03

- a) Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinue, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant l'année qui suit la date de ladite mise à pied.
- b) Nonobstant l'alinéa a) ci-dessus, l'employé-e qui faisait partie de l'une des unités de négociation énumérées ci-dessous à la date de signature de la convention collective pertinente ou l'employé-e qui a adhéré à l'une de ces unités de négociation entre la date de signature de la convention collective pertinente et le 31 mai 1990 conservera, aux fins du « service » et du calcul des congés annuels auxquels il ou elle a droit en vertu du présent paragraphe, les périodes de service antérieur auparavant admissibles à titre d'emploi continu jusqu'à ce que son emploi dans la fonction publique prenne fin.

Unités de négociation et dates de signature

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

CR, DA, OE et ST, le 19 mai 1989

GL&T, le 4 mai 1989

GS, le 4 août 1989

EG, le 17 mai 1989

DD et GT, le 19 mai 1989

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

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.
- b) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Employeur se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable pour :
- (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - (ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel ou de congé d'ancienneté qu'il a précédemment approuvée par écrit.

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

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.

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.

34.09 Rappel de congé annuel

- a) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel ou de congé d'ancienneté payé, un employé-e est rappelé au travail, il ou elle touche le remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle engage :
 - (i) pour se rendre à son lieu de travail, et
 - (ii) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé, s'il ou elle retourne immédiatement en vacances après avoir terminé l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,après avoir présenté les comptes que l'Employeur exige normalement.
- b) L'employé-e n'est pas tenu pour être en congé annuel ou en congé d'ancienneté au cours de toute période pour laquelle il ou elle a droit, aux termes de l'alinéa a), au remboursement des dépenses raisonnables qu'il ou elle a engagées.

34.10 Annulation ou modification de la période de congé annuel

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

34.11 Report et épuisement des congés annuels

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, un employé-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 soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier 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 soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel non utilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés en argent au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier 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.

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

Congé au moment de la cessation de l'emploi

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

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

34.15 Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première année d'emploi continu dans le cas d'un licenciement et sa dixième (10^e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.

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

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

**

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 et de congé d'ancienneté non utilisés jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262.5) 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 35**

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

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.
- 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. De tels crédits ne peuvent être reportés à la nouvelle année financière 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.

**

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

Attribution des congés de maladie

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

- a) qu'il ou elle puisse convaincre l'Employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine, et
- b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

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

35.05

- a) Lorsque l'employé-e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions du paragraphe 35.03, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'Employeur pour une période maximale de cent quatre-vingt-sept virgule cinq (187,5) heures, sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.

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

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

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

35.08

- a) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e qui est mis en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé-e dont la période d'emploi déterminée expire lui seront rendus s'il ou elle est réengagé par l'Agence au cours de l'année (1) suivant la date à laquelle la période d'emploi déterminée expire.

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

ARTICLE 36

RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

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

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

ARTICLE 37

CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

37.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée fixée raisonnablement par l'Employeur lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Employeur qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

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

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

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

ARTICLE 38

CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

38.01 Congé de maternité non payé

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

- b) Nonobstant l'alinéa a) :

- (i) si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé, ou
- (ii) si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

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

- c) La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d) L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
- (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- f) Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

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

38.02 Indemnité de maternité

- a) L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité en vertu de l'article 22 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - (iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B) :
$$\text{indemnité reçue} \times \frac{\text{période non travaillée après son retour au travail}}{\text{période totale à travailler précisée en (B)}}$$
 - (D) Le remboursement prévu à la division (C) ne s'appliquera pas dans les situations suivantes :
 - (i) le décès,
 - (ii) la mise en disponibilité
 - (iii) si la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par la suite de la cessation d'une fonction,

- (iv) la fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est réengagé par l'Agence à l'intérieur de quatre-vingt dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B), ou
 - (v) parce qu'elle ou il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.
- b) Pour les besoins des divisions a)(iii)(B) et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).
- c) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - (i) dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence 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.
- d) À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou au Régime québécois d'assurance parentale.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h) Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j) Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

38.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a) L'employée qui :
 - (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)(iii),

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

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

ARTICLE 39

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

39.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la vingt-quatrième (24^e) semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Employeur de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

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

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

- a) modifie ses tâches, la réaffecte, ou
- b) l'informe par écrit qu'il est difficilement réalisable de prendre de telles mesures.

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

39.05 Lorsque l'Employeur conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Employeur en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard vingt-quatre (24) semaines après la naissance.

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

ARTICLE 40

CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

40.01 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
 - (i) si l'employé-e n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou

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

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

- d) L'employé-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé-e prévoit se faire confier l'enfant conformément aux alinéas a) et b).
- e) L'Employeur peut :
 - (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - (iii) demander à l'employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- f) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

40.02 Indemnité parentale

- a) L'employé-e qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'il ou elle :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - (ii) fournisse à l'Employeur la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations parentales en vertu de l'article 23 de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - (iii) signe avec l'Employeur une entente par laquelle il ou elle s'engage :
 - (A) à retourner au travail à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - (B) suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il ou elle a reçu l'indemnité parentale, en plus de la période mentionnée à la division 38.02 a)(iii)(B), si applicable;

- (C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B) :

$$\text{indemnité reçue} \times \frac{\text{période non travaillée après son retour au travail}}{\text{période totale à travailler précisée en (B)}}$$

- (D) Le remboursement prévu à la division (C) ne s'appliquera pas dans les situations suivantes :

- (i) le décès,
- (ii) la mise en disponibilité
- (iii) si la période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par la suite de la cessation d'une fonction,
- (iv) la fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est réengagé par l'Agence à l'intérieur de quatre-vingt dix (90) jours suivant la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées à la division (B), ou
- (v) parce qu'elle ou il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*.

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

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 toute autre somme gagnée.
- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
 - (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- h) Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k) Les indemnités de maternité et les indemnités parentales maximales combinées payables ne peuvent pas dépasser cinquante-deux (52) semaines pour chaque congé de maternité et congé parental non payé combiné.

40.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

a) L'employé-e qui :

- (i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
- (ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii),

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

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

ARTICLE 41

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS ET L'ÉDUCATION D'ENFANTS

41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire et de soins personnels d'enfants âgés de moins de dix-huit ans (18).

41.02

- a) L'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour veiller personnellement aux soins et à l'éducation de ses enfants d'âge préscolaire (y compris les enfants du conjoint de fait).
- b) Sous réserve des nécessités du service, l'employé-e pourra bénéficier d'un congé non payé pour les soins personnels de ses enfants âgés de moins de dix-huit ans (18) et qui ne sont pas d'âge préscolaire (y compris les enfants du conjoint de fait).
- c) Tout congé accordé en vertu de a) et b) le sera selon les conditions suivantes :
 - i) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;

- ii) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- iii) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- iv) le congé accordé pour une période d'un an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

41.03 Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

ARTICLE 42

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES SOINS DE LONGUE DURÉE D'UN PARENT

42.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité pour l'employé-e d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.

42.02 Un congé non payé doit être accordé à un employé-e pour veiller personnellement aux soins à long terme de son père ou de sa mère, y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers, pourvu que les conditions suivantes soient respectées :

- a) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.

42.03 Un employé-e qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas des coûts supplémentaires pour l'Employeur.

****ARTICLE 43**

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants n'ayant pas de liens de parenté ou de liens légaux ou les enfants d'épou-x-se ou conjoint de fait), des petits-enfants (y compris les petits-enfants d'épou-x-se ou conjoint de fait) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

43.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas quarante-cinq (45) heures au cours d'une année financière.

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

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour les soins d'un membre malade de la famille de l'employé-e et qui est hospitalisé;
- d) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- e) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- f) de fournir du temps à l'employé-e pour prendre des mesures de rechange en cas d'incendie ou d'inondation à sa résidence.

ARTICLE 44

CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

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

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

- c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

****ARTICLE 45**

CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

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

45.02 [Réservé Pour Usage Futur]

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

****ARTICLE 46**

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

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

L'employeur peut exiger la documentation supportant cette demande.

****ARTICLE 47**

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

47.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, l'épou-x-se (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le grand-parent, le beau-père, la belle-mère et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

47.02 Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil d'une durée maximale de cinq (5) jours civils consécutifs qui doivent comprendre le jour des funérailles. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

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

47.04 Si, au cours d'une période de congé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de deuil en vertu des paragraphes 47.02 et 47.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

47.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, le Commissaire peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou de façon différente que celui qui est prévu aux paragraphes 47.02 et 47.03.

ARTICLE 48

CONGÉ POUR COMPARUTION

48.01 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,
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou
 - (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 49

CONGÉ PAYÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

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

ARTICLE 50

CONGÉ D'ÉTUDES NON PAYÉ

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

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

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

50.04

- a) À titre de condition de l'attribution d'un congé d'études non payé, l'employé-e peut, le cas échéant, être tenu de fournir, avant le début du congé, un engagement écrit de retourner au service de l'Employeur pendant une période au moins égale à celle du congé accordé.
- b) Lorsque l'employé-e :
 - (i) ne termine pas ses études,
 - (ii) ne revient pas au service de l'Employeur après ses études, ou

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

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

ARTICLE 51

CONGÉ DE PROMOTION PROFESSIONNELLE PAYÉ

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

- a) un cours offert par l'Employeur;
- b) un cours offert par un établissement d'enseignement reconnu;
- c) un séminaire, un congrès ou une séance d'étude dans un domaine spécialisé directement rattaché au travail de l'employé-e.

51.02 Sur demande écrite de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, le congé de promotion professionnelle payé peut être accordé pour toute activité dont il est fait mention au paragraphe 51.01. L'employé-e ne touche aucune rémunération en vertu des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires, et de l'article 32, Temps de déplacement, pendant le temps qu'il ou elle est en congé de promotion professionnelle visé par le présent article.

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

ARTICLE 52

CONGÉ D'EXAMEN PAYÉ

52.01 À la discrétion de l'Employeur, l'employé-e peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour se présenter à un examen qui a lieu pendant les heures de travail de l'employé-e.

**** ARTICLE 53**

CONGÉ DE PRÉ-RETRAITE

**

53.01 À compter de la date de signature de la présente convention collective, l'Employeur accordera un congé payé de cinq (5) jours par année, jusqu'à un maximum de vingt-cinq (25) jours, à l'employé-e qui détient la combinaison en âge et en années de service ouvrant droit à une pension immédiate sans pénalité aux termes de la Loi sur la pension dans la fonction publique. .

****ARTICLE 54**

CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

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

- a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement imputables à l'employé-e l'empêchent de se rendre au travail; ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable;
- b) un congé payé ou non payé à des fins autres que celles indiquées dans la présente convention.

54.02 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière une seule période d'au plus sept virgule cinq (7,5) heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'employeur fait tout effort raisonnable pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

**

54.03 Congé de rendement de gestion

- a) Sous réserve des critères établis dans les Lignes directrices de l'ARC sur la gestion du rendement pour les membres du groupe Management/Gestion (MG) de l'Employeur, les employé-e-s qui effectuent les tâches MG au cours de la période annuelle d'évaluation, seront éligibles à recevoir jusqu'à soixante-quinze (75) heures de congé de rendement de gestion pour leur gestion des personnes selon leur évaluation de rendement annuelle.
- b) Les congés prévus au présent article seront approuvés sous réserve des nécessités de service.
- c) À la fin d'une année financière donnée, ou à la fin de la période d'emploi à l'ARC, la partie des crédits accumulés et inutilisés de congé de rendement de gestion sera automatiquement convertie en congés annuels, sous réserve des dispositions de l'article 34, Congé annuel payé.

**

54.04 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 de clause 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 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.

CHAPITRE V – AUTRES CONDITIONS D’EMPLOI

ARTICLE 55

RESTRICTIONS CONCERNANT L’EMPLOI À L’EXTÉRIEUR

55.01 Sauf s’il s’agit d’un domaine désigné par l’Employeur comme pouvant présenter un risque de conflit d’intérêts, les employé-e-s ne se voient pas empêchés d’exercer un autre emploi hors des heures aux cours desquelles ils ou elles sont tenus de travailler pour l’Employeur.

ARTICLE 56

EXPOSÉ DES FONCTIONS

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

ARTICLE 57

FONCTIONS À BORD DES NAVIRES

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

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

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

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

57.05

a) L’employé-e fournit à l’Employeur un inventaire complet de ses effets personnels et il ou elle lui incombe de le tenir à jour par la suite.

- b) Lorsque l'employé-e ou sa succession présente une réclamation en vertu du présent article, il doit être fourni à l'Employeur une preuve valable de cette perte ainsi qu'une déclaration assermentée énumérant chaque effet personnel et les valeurs réclamées.

ARTICLE 58

EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

58.01 Aux fins du présent article,

- a) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé-e signifie toute appréciation et/ou évaluation écrite par un superviseur portant sur la façon dont l'employé-e s'est acquitté des tâches qui lui ont été assignées pendant une période déterminée dans le passé;
- b) l'appréciation et/ou l'évaluation officielle du rendement de l'employé-e est consignée sur la formule prescrite par l'Employeur.

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

- a) la formule qui servira à cet effet;
- b) tout document écrit fournissant des instructions à la personne chargée de l'examen.

58.03

- a) Lorsqu'il y a eu évaluation officielle du rendement de l'employé-e, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'évaluation, une fois remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. La signature de l'employé-e sur sa formule d'évaluation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.
Une copie de la formule d'évaluation de l'employé-e lui est remise au moment de sa signature.
- b) Les représentants de l'Employeur qui apprécient le rendement de l'employé-e doivent avoir été en mesure d'observer ou de connaître son rendement pendant au moins la moitié (1/2) de la période pour laquelle le rendement de l'employé-e est évalué.
- c) L'employé-e a le droit de présenter des observations écrites qui seront annexées à la formule d'examen du rendement.

58.04 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.

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

ARTICLE 59

DROITS D'INSCRIPTION

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

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

ARTICLE 60

COTISATION ANNUELLE DE COMPTABLE PROFESSIONNEL

60.01 Sous réserve des paragraphes a), b) et c), l'Employeur s'engage à rembourser aux employé-e-s les frais de cotisation annuelle à l'une des associations canadiennes de comptables professionnels représenté 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 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

TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVÉ

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

CHAPITRE VI – EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

****ARTICLE 62**

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

62.01 Définition

L'expression « employé-e-s à temps partiel » désigne un employé-e dont l'horaire hebdomadaire de travail est, en moyenne, inférieur à celui indiqué à l'article 25, mais pas inférieur à celui mentionné dans la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*.

Généralités

62.02 Sauf indication contraire dans le présent article, les employé-e-s à temps partiel ont droit aux avantages sociaux prévus dans la présente convention au prorata de leurs heures travaillées au tarif normal dans une semaine par rapport à trente-sept heures et demie (37 1/2).

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

62.04 Les dispositions de la présente convention qui ont trait aux jours de repos ne s'appliquent que lorsque l'employé-e à temps partiel a travaillé cinq (5) jours au tarif normal ou trente-sept heures et demie (37 1/2) pendant la semaine au tarif normal.

Champ d'application particulier de la présente convention

62.05 Indemnité de rentrée au travail

Sous réserve des dispositions du paragraphe 62.04, lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir l'indemnité de rentrée au travail un jour de repos, conformément au sous-alinéa 28.07c)(i), ou qu'il ou elle a droit à un paiement minimum au lieu de la rémunération des heures réellement effectuées durant une période de disponibilité, conformément aux dispositions des sous-alinéas 28.07c)(i) ou 28.08a)(i), il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

62.06 Rappel au travail

Lorsque l'employé-e à temps partiel remplit les conditions pour recevoir une indemnité de rappel au travail conformément au sous-alinéa 28.08a)(i) et que l'employé-e a droit au paiement minimum plutôt qu'à la rémunération des heures réellement effectuées, il ou elle reçoit un paiement minimum de quatre (4) heures de rémunération au tarif normal.

Jour fériés désignés

62.07 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre et un quart pour cent (4 1/4 %) pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

62.08 Sous réserve de l'alinéa 25.23d), lorsque l'employé-e à temps partiel est tenu de travailler un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02, il ou elle est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept heures et demie (7 1/2) et au tarif double (2) par la suite.

62.09 L'employé-e à temps partiel qui se présente au travail, selon les instructions, un jour désigné comme jour férié payé pour les employé-e-s à temps plein au paragraphe 30.02 est rémunéré pour le temps de travail réellement effectué conformément au paragraphe 62.08, ou l'employé-e touche un minimum de quatre (4) heures de rémunération au taux normal, selon le montant le plus élevé.

**

62.10 Congés annuels

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé annuel pour chaque mois au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures qu'il ou elle effectue pendant sa semaine de travail normale, au taux établi en fonction des années de service au paragraphe 34.02 de la présente convention, ses crédits étant calculés au prorata et selon les modalités suivantes :

- a) lorsque le nombre d'années de service donne droit à neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures par mois, 0,250 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- b) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix virgule six deux cinq (10,625) heures par mois, 0,282 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- c) lorsque le nombre d'années de service donne droit à douze virgule cinq (12,5) heures par mois, 0,333 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- d) lorsque le nombre d'années de service donne droit à treize virgule soixante-quinze (13,75) heures par mois, 0,367 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- e) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quatorze virgule quatre (14,4) heures par mois, 0,383 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- f) lorsque le nombre d'années de service donne droit à quinze virgule six deux cinq (15,625) heures par mois, 0,417 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;
- g) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-sept virgule cinq (17,5) heures par mois, 0,466 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

- h) lorsque le nombre d'années de service donne droit à dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures par mois, 0,500 multiplié par le nombre d'heures que compte la semaine de travail de l'employé-e, par mois;

62.11 Congés de maladie

L'employé-e à temps partiel acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'un quart (1/4) du nombre d'heures que compte sa semaine de travail normale, pour chaque mois civil au cours duquel il ou elle touche la rémunération d'au moins deux fois le nombre d'heures de sa semaine normale de travail.

62.12 Administration des congés annuels et des congés de maladie

- a) Aux fins de l'application des paragraphes 62.10 et 62.11, lorsque l'employé-e n'effectue pas le même nombre d'heures de travail chaque semaine, sa semaine de travail normale correspond à la moyenne hebdomadaire des heures de travail mensuelles effectuées au tarif normal.
- b) L'employé-e qui travaille à la fois à temps partiel et à temps plein au cours d'un mois donné ne peut acquérir de crédits de congé annuel ou de congé de maladie qui excèdent les crédits auxquels a droit un employé-e à temps plein.

62.13 Congés de deuil

Nonobstant les dispositions du paragraphe 62.02, il n'y a pas de calcul au prorata de la « journée » prévue à l'article 47 qui concerne le congé de deuil payé.

62.14 Indemnité de départ

Nonobstant les dispositions de l'article 63, Indemnité de départ, de la présente convention, lorsque la période d'emploi continu à l'égard de laquelle doit être versée l'indemnité de départ se compose à la fois de périodes d'emploi à temps plein et de périodes d'emploi à temps partiel ou de diverses périodes d'emploi à temps partiel, l'indemnité est calculée de la façon suivante : il faut établir la période d'emploi continu donnant droit à une indemnité de départ et regrouper les périodes d'emploi à temps partiel afin de déterminer leur équivalent à temps plein. L'indemnité de départ se calcule en multipliant le nombre équivalent d'années à temps plein par le taux de rémunération hebdomadaire à temps plein correspondant au groupe et au niveau appropriés.

**

62.15 Pauses

L'Employeur accordera une (1) période de repos de quinze (15) minutes pour chaque période de travail de quatre heures (4), sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas.

CHAPITRE VII – RÉMUNÉRATION ET DURÉE DE LA CONVENTION

ARTICLE 63

INDEMNITÉ DE DÉPART

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première année complète d'emploi continu et une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365.
- (ii) Dans le cas d'une deuxième mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 365, moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 63.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser treize (13) semaines de rémunération.

c) **Renvoi en cours de stage**

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

d) **Retraite**

- (i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi, ou
- (ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi,

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par 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 365, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

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

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

63.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues au paragraphe 63.01.

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

Nonobstant l'alinéa 63.01b), 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* peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé à l'annexe V de ladite loi.

ARTICLE 64

ADMINISTRATION DE LA PAYE

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

64.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

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

64.03

- a) Les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur aux dates stipulées.
- b) Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice « A » entrent en vigueur avant la date de signature de ladite convention, les modalités suivantes s'appliquent :
 - (i) pour les fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - (ii) la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s qui faisaient partie du groupe de négociation de cette convention collective pendant la période de rétroactivité;
 - (iii) pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - (iv) pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
 - (v) aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 64.03 b) pour un montant de un dollar (1\$) ou moins.

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

64.05 Le présent article est assujéti au protocole d'accord signé par le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance le 9 février 1982 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué.

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

64.07

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Employeur d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions pendant au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.
- b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

64.08 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 65

MODIFICATION DE LA CONVENTION

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

****ARTICLE 66**

DURÉE DE LA CONVENTION

66.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 octobre 2010.

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

SIGNÉE À OTTAWA, le 3^{ième} jour du mois de décembre 2007.

**L'AGENCE DU REVENU
DU CANADA**

Lysanne Gauvin

Claude P. Tremblay

Peter Cenne

Hanif Amlani

Gloria Corrente

Luc Doyon

Phillip McCutchan

Suzanne Parks

Edie Pastuch

Dale Holmes

Manda Noble-Green

Robert Derikozis

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

John Gordon

Betty Bannon

Pamela Abbott

Chris Aylward

Shawn Bergeron

Jean-Pierre Fraser

Denis Lalancette

Dave Miller

Nick Stein

Seth Sazant

Gaby Levesque

APPENDICE « A -1 »
TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

APPENDICE “A”

MG-SPS - GROUPE DE GESTION

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

(en dollars)

A – En vigueur à compter du 1^{er} novembre 2007

B – En vigueur à compter du 1^{er} novembre 2008

C – En vigueur à compter du 1^{er} novembre 2009

MG-SPS-1

De :	\$	45803	47287	48818	50400	52034	53718	55459	57254	59051
À	A	46948	48469	50038	51660	53335	55061	56845	58685	60527
	B	48122	49681	51289	52952	54668	56438	58266	60152	62040
	C	49325	50923	52571	54276	56035	57849	59723	61656	63591

MG-SPS-2

De :	\$	50089	51712	53386	55117	56901	58746	60647	62613	64578
À	A	51341	53005	54721	56495	58324	60215	62163	64178	66192
	B	52625	54330	56089	57907	59782	61720	63717	65782	67847
	C	53941	55688	57491	59355	61277	63263	65310	67427	69543

MG-SPS-3

De :	\$	53873	55619	57421	59280	61200	63183	65229	67341	69454
À	A	55220	57009	58857	60762	62730	64763	66860	69025	71190
	B	56601	58434	60328	62281	64298	66382	68532	70751	72970
	C	58016	59895	61836	63838	65905	68042	70245	72520	74794

MG-SPS-4

De :	\$	57261	59448	61720	64076	66524	69066	71703	74441	77178
À	A	58693	60934	63263	65678	68187	70793	73496	76302	79107
	B	60160	62457	64845	67320	69892	72563	75333	78210	81085
	C	61664	64018	66466	69003	71639	74377	77216	80165	83112

MG-SPS-5

De :	\$	68692	71316	74040	76868	79803	82850	86014	89299	92585
À	A	70409	73099	75891	78790	81798	84921	88164	91531	94900
	B	72169	74926	77788	80760	83843	87044	90368	93819	97273
	C	73973	76799	79733	82779	85939	89220	92627	96164	99705

MG-SPS-6

De :	\$	75484	78368	81360	84468	87695	91044	94520	98130	101740
À	A	77371	80327	83394	86580	89887	93320	96883	100583	104284
	B	79305	82335	85479	88745	92134	95653	99305	103098	106891
	C	81288	84393	87616	90964	94437	98044	101788	105675	109563

GROUPE GESTION

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s aux niveaux MG-SPS-1 à MG-SPS-6 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation un mois après la date de signature de la convention collective ou le 31 mars 2002, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.
3.
 - a) Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés pour une période d'au moins huit (8) semaines recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels ainsi qu'au même échelon d'augmentation de traitement à l'Agence du revenu du Canada (ARC).
 - b) Afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes d'expérience à un poste intérimaire d'au moins huit (8) semaines à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

4. Sous réserve de l'article 66, les employées et employés toucheront une augmentation économique de 2,5 % le 1^{er} novembre 2007, 2,5 % le 1^{er} novembre 2008 et 2,5 % le 1^{er} novembre 2009.

EMPLOYÉ-E-S TERME À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

5. Admissibilité à une augmentation d'échelon après 52 semaines de service cumulatif avec l'ARC
 - a) L'employé-e nommé à un poste pour une période déterminée à l'ARC touche une augmentation d'échelon de rémunération au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif auprès de l'ARC, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.
 - b) Afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé pour une période déterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de tout service continu ou discontinu, auprès de l'ARC au sein du même groupe professionnel et au même niveau.

APPENDICE "A"

SP – GROUPE DE SERVICE ET DU PROGRAMME

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

De – Conversion au groupe SP, en vigueur du 1^{er} novembre 2007, sujet à l'application d'augmentation économique.

A – En vigueur à compter du 1^{er} novembre 2007

B – En vigueur à compter du 1^{er} novembre 2008

C – En vigueur à compter du 1^{er} novembre 2009

SP-01

De :	\$	32003	32803	33623	34464	35326
À :	A	32803	33623	34464	35326	36209
	B	33623	34464	35326	36209	37114
	C	34464	35326	36209	37114	38042

SP-02

De :	\$	36695	37612	38552	39516	40504
À :	A	37612	38552	39516	40504	41517
	B	38552	39516	40504	41517	42555
	C	39516	40504	41517	42555	43619

SP-03

De :	\$	40681	41698	42740	43809	44904
À :	A	41698	42740	43809	44904	46027
	B	42740	43809	44904	46027	47178
	C	43809	44904	46027	47178	48357

SP-04

De :	\$	44615	45953	47332	48752	50215
À :	A	45730	47102	48515	49971	51470
	B	46873	48280	49728	51220	52757
	C	48045	49487	50971	52501	54076

SP-05

De :	\$	48290	49739	51231	52768	54351
À :	A	49497	50982	52512	54087	55710
	B	50734	52257	53825	55439	57103
	C	52002	53563	55171	56825	58531

SP-06

De :	\$	52250	53817	55432	57095	58808
À	A	53556	55162	56818	58522	60278
	B	54895	56541	58238	59985	61785
	C	56267	57955	59694	61485	63330

SP-07

De :	\$	56535	58231	59978	61777	63630
À	A	57948	59687	61477	63321	65221
	B	59397	61179	63014	64904	66852
	C	60882	62708	64589	66527	68523

SP-08

De :	\$	66442	68435	70488	72603	74781
À	A	68103	70146	72250	74418	76651
	B	69806	71900	74056	76278	78567
	C	71551	73698	75907	78185	80531

SP-09

De :	\$	73750	75963	78242	80589	83007
À	A	75594	77862	80198	82604	85082
	B	77484	79809	82203	84669	87209
	C	79421	81804	84258	86786	89389

SP-10

De :	\$	83223	85720	88292	90941	93669
À	A	85304	87863	90499	93215	96011
	B	87437	90060	92761	95545	98411
	C	89623	92312	95080	97934	100871

GROUPE DES SERVICES ET DES PROGRAMMES (SP)

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

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

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employé-e-s et employés aux niveaux SP-01 à SP-10 est de cinquante-deux (52) semaines. L'augmentation d'échelon de rémunération doit porter la rémunération à l'échelon suivant de l'échelle salariale.
2. La date d'augmentation d'échelon de rémunération de l'employé-e qui, par suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou à son entrée dans la fonction publique, est nommé à un poste de l'unité de négociation après le 1^{er} novembre 2007, est le premier (1^{er}) lundi qui suit la période d'augmentation d'échelon de rémunération, tel que calculé à compter de la date de la promotion, de la rétrogradation ou de l'entrée dans la fonction publique.
3. a) Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui doit remplir les fonctions d'un poste d'un groupe et d'un niveau professionnels plus élevés pour une période d'au moins huit (8) semaines recevra une augmentation de traitement au groupe et au niveau professionnels plus élevés après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même groupe et au même niveau professionnels ainsi qu'au même échelon d'augmentation de traitement à l'Agence du revenu du Canada (ARC).
- b) Afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé pour une période indéterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de toutes les périodes d'expérience à un poste intérimaire d'au moins huit (8) semaines à l'ARC, au même groupe et au même niveau professionnels.

RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

4. Sous réserve de l'article 66, les employé-e-s et employés toucheront une augmentation économique de 2,5 % le 1^{er} novembre 2007, 2,5 % le 1^{er} novembre 2008 et 2,5 % le 1^{er} novembre 2009.
5. Disposition transitoire – Voir l'Appendice « B » intitulé *Conversion des anciens groupes et niveaux professionnels au groupe professionnel SP*. On y trouve la liste des niveaux du groupe SP auxquels ont été convertis les anciens groupes et niveaux professionnels, ainsi que les taux de rémunération attachés à ces niveaux au moment de la conversion.

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

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

- b) Afin de déterminer le moment où l'employé-e nommé pour une période déterminée sera admissible au prochain échelon de salaire, « cumulatif » s'entend de tout service continu ou discontinu auprès de l'ARC, au sein du même groupe professionnel et au même niveau.
- c) Disposition transitoire – Les employé-e-s qui étaient jusque là des employés nommés pour une période déterminée, mais qui ne faisaient pas partie de l'effectif au moment de la conversion à la norme SP, toucheront à leur retour au sein de l'effectif le taux de rémunération immédiatement supérieur au taux de rémunération qu'ils touchaient lorsqu'ils ont quitté l'ARC, calculé comme s'ils avaient fait partie de l'effectif au moment de la conversion.
- d) Disposition transitoire – La période de service « cumulatif » accumulée au sein du même groupe professionnel et au même niveau avant la conversion sera prise en compte dans le calcul de la période ouvrant droit à l'augmentation d'échelon de rémunération au sein du groupe et au niveau convertis à la norme SP.

MISE EN PLACE DU GROUPE PROFESSIONNEL SP

- 7. La conversion des employées et employés au groupe professionnel SP entrera en vigueur dans les 180 jours suivant la date de la signature.

APPENDICE « A-2 »

**TAUX ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION
(EMPLOYÉ-E-S BÉNÉFICIAINT D'UNE PROTECTION SALARIALE)**

APPENDICE « A-2 »

AS – GROUPE SERVICES ADMINISTRATIFS

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

(en dollars)

A – En vigueur à compter du 1er novembre 2007

B – En vigueur à compter du 1er novembre 2008

C – En vigueur à compter du 1er novembre 2009

AS-4

De:	\$	56951	59228	61594
À:	A	58375	60709	63134
	B	59834	62227	64712
	C	61330	63783	66330

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employé-e-s assujettis à l'article 64.05 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué. Ces employé-e-s demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables.

APPENDICE « A-2 »

DA – GROUPE TRAITEMENT MÉCANIQUE DES DONNÉES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

A – En vigueur à compter du 1er novembre 2007

B – En vigueur à compter du 1er novembre 2008

C – En vigueur à compter du 1er novembre 2009

DA-CON-01 et DA-CON-02

De:	\$	32932	33920	34938	35986
À:	A	33755	34768	35811	36886
	B	34599	35637	36706	37808
	C	35464	36528	37624	38753

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employé-e-s assujettis à l'article 64.05 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué. Ces employé-e-s demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables.

APPENDICE « A-2 »

**GS – GROUPES SERVICES DIVERS
(NON-SURVEILLANTS)**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRES
(en dollars)**

A – En vigueur à compter du 1er novembre 2007

B – En vigueur à compter du 1er novembre 2008

C – En vigueur à compter du 1er novembre 2009

ZONE	NIVEAU		4
1	De:	\$	21.12
	À:	A	21.65
		B	22.19
		C	22.74

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

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employé-e-s assujettis à l'article 64.05 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué. Ces employé-e-s demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables.

APPENDICE « A-2 »

PI – GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

(en dollars)

A – En vigueur à compter du 1er novembre 2007

B – En vigueur à compter du 1er novembre 2008

C – En vigueur à compter du 1er novembre 2009

PI-3

De:	\$	48520
À:	A	49733
	B	50976
	C	52250

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employé-e-s assujettis à l'article 64.05 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué. Ces employé-e-s demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables.

APPENDICE « A-2 »

PI – GROUPE INSPECTION DES PRODUITS PRIMAIRES

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

(en dollars)

A – En vigueur à compter du 1er novembre 2007

B – En vigueur à compter du 1er novembre 2008

C – En vigueur à compter du 1er novembre 2009

SOUS-GROUPE : INSPECTION DU GRAIN PI-CGC-3

PI-CGC-3

De:	\$	53118
À:	A	54446
	B	55807
	C	57202

Les taux de rémunération précédents s'appliquent aux employé-e-s assujettis à l'article 64.05 à l'égard des employé-e-s dont le poste est bloqué. Ces employé-e-s demeurent assujettis aux notes sur la rémunération en vigueur au Conseil du Trésor pour ces classifications, si applicables.

APPENDICE « B »

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

APPENDICE B

CONVERSION DES ANCIENS GROUPES ET NIVEAUX PROFESSIONNELS AU GROUPE PROFESSIONNEL SP

«L'avis officiel remis à l'employé-e » (AOE) fixera le niveau auquel sera converti le poste d'attache de l'employée ou de l'employé au sein du groupe SP.

La grille suivante fait état des niveaux au sein du groupe SP auxquels seront convertis la majorité des anciens groupes et niveaux professionnels. L'employée ou l'employé touchera le taux immédiatement supérieur au taux figurant sur la ligne « De » de l'échelle salariale du groupe SP, d'après son niveau au sein du groupe SP, tel qu'il a été fixé dans son « AOE ».

SP-01	SP-02	SP-03	SP-04	SP-05
CR-01	CR-03	CR-04	AS-01	AS-02
CR-02	DA-PRO-02	DA-PRO-03	CR-05	DA-PRO-05
DA-CON-01	GS-STS-03	GL-MAN-06	DA-PRO-04	DD-04
DA-CON-02	GS-STS-04	ST-OCE-03	GT-02	GT-03
GS-PRC-02	ST-OCE-02	ST-SCY-02	PG-01	IS-02
			PM-01	OM-02
			PR-COM-03	PM-02

SP-06	SP-07	SP-08	SP-09	SP-10
AS-03	AS-04	AS-05	AS-06	AS-07
PG-02	GT-04	GT-05	GT-06	IS-06
PM-03	IS-03	IS-04	IS-05	PG-05
	OM-03	OM-04	OM-05	PM-06
	PG-03	PG-04		
	PM-04	PM-05		

À compter du 1^{er} novembre 2007, les employées et employés seront rémunérés conformément à la structure salariale appropriée exposée à l'Appendice A de la convention collective négociée entre l'AFPC et l'ARC portant la date d'expiration du 31 octobre 2007, jusqu'à que ces employées et employés soient convertis à la nouvelle norme de classification NAS-SP.

Au moment de la conversion, les employées et employés auront droit à une rétroactivité de salaire qui comprendra toute augmentation économique consentie jusqu'au 1^{er} novembre 2007 relativement à tout écart entre les anciens taux des employées et employés et les nouveaux taux attachés à la norme NAS-SP.

APPENDICE « C »

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

****APPENDICE « C »**

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

Table des matières

Généralités	91
Application	91
Convention collective	91
Objectifs	91
Définitions	91
Surveillance.....	94
Documents de référence	94
Demandes de renseignements	95
Partie I – Rôles et responsabilités	95
1.1 ARC	95
1.2 Employé-e-s	99
Partie II – Avis officiel	100
2.1 ARC	100
Partie III – Réinstallation d'une unité de travail	100
3.1 Généralités.....	100
Partie IV – Recyclage	100
4.1 Généralités.....	100
4.2 Employé-e-s excédentaires.....	101
4.3 Personnes mises en disponibilité	101
Partie V – Protection salariale	102
5.1 Poste d'un niveau inférieur.....	102
Partie VI – Options offertes aux employé-e-s	102
6.1 Généralités.....	102
6.2 Échange de postes	103
6.3 Options.....	103
6.4 Prime de maintien en fonction.....	105

Partie VII – Dispositions particulières concernant la diversification des modes de prestation des services	107
Préambule.....	107
7.1 Définitions	107
7.2 Généralités.....	107
7.3 Responsabilités.....	110
7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services	110
7.5 Offres d’emploi des nouveaux employeurs	110
7.6 Application d’autres dispositions de l’appendice	110
7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération	110
7.8 Remboursement.....	111
7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ.....	112
Annexe A – Énoncé des principes régissant la pension	113
Annexe B – Mesure de soutien à la transition	114

****APPENDICE « C »**

APPENDICE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

À LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'AFPC

Généralités

Application

Le présent appendice à la convention collective s'applique à tous les membres représentés par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) pour qui l'Agence du revenu du Canada (ARC) est l'employeur. À moins qu'il ne le soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes de prestation des services.

Convention collective

À l'exception des dispositions dont le Programme de dotation de l'ARC est chargé, le présent appendice fait partie de la présente convention.

Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, dans l'éventualité de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

Objectifs

L'ARC a pour politique d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période permanente en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. On ne devrait toutefois pas considérer que le présent appendice assure le maintien dans un poste en particulier, mais plutôt le maintien d'emploi.

À cette fin, les employé-e-s nommés pour une période permanente et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels le Commissaire sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable à l'ARC leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels le Commissaire ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (Parties VI et VII).

Dans le cas d'employé-e-s excédentaires pour qui le Commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC, l'Agence s'engage à aider ces employé-e-s à se trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I et IV de la *Loi sur la Gestion des finances publiques* (LGFP)). .

Définitions

Avis de mise en disponibilité (*lay-off notice*) – Avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période d'excédentaire.

Commissaire (*Commissioner*) – A le même sens que la définition à l'article 2 de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada* et s'entend également de la personne officiellement désignée par lui pour le représenter conformément aux paragraphes 37(1) et (2) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*.

Diversification des modes de prestation des services (*alternative delivery initiative*) – Transfert de travail, d'une activité ou d'une entreprise à un employeur à l'extérieur de l'ARC.

Échange de postes (*alternation*) – Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester avec l'ARC échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'étude.

Employé-e excédentaire (*surplus employee*) – Employé-e nommé pour une période permanente et que le Commissaire a officiellement déclaré excédentaire par écrit.

Employé-e optant (*opting employee*) – Employé-e nommé pour une période permanente dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu du Commissaire de garantie d'une offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a 120 jours pour envisager les options offertes à la partie 6.3 du présent appendice.

Employé-e touché (*affected employee*) – Employé-e nommé pour une période permanente qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs.

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable (*guarantee of a reasonable job offer*) – Garantie d'une offre d'emploi d'une période permanente à l'ARC faite par le Commissaire à un employé-e nommé pour une période permanente touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.

**

Indemnité d'étude (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période permanente touché par une situation de réaménagement des effectifs et à qui le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'étude est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de 10 000 \$.

Mesure de soutien à la transition (*transition support measure*) – Une des options offertes à l'employé-e optant auquel le Commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service comme l'indique l'annexe B.

Mise en disponibilité accélérée (*accelerated lay-off*) – Mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, le Commissaire met celui-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci.

Offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) – Offre d'emploi pour une période permanente à l'ARC, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, l'emploi offert se trouve dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition de la politique de l'ARC concernant les voyages. Pour les situations de diversification de mode de prestation de service, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de l'annexe I, IV et V la LGFP, pourvu que :

- a) la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé-e en vigueur à la date de l'offre;
- b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé-e, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Personne mise en disponibilité (*laid-off person*) – Personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'alinéa 51(1)g) de la *Loi de l'ARC* et qui bénéficie d'un statut privilégié pour une nomination à l'ARC conformément à la Directive du programme de dotation portant sur le statut privilégié.

Réaménagement des effectifs (*work force adjustment*) – Situation qui se produit lorsque le Commissaire décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période permanente ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode de prestation des services.

Recyclage (*retraining*) – Formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touchés, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues à l'ARC.

**

Réinstallation (*relocation*) – Déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou d'une personne mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre. La règle générale de la distance minimum tel que prévue à la politique de réinstallation de l'ARC s'appliquera.

**

Réinstallation d'une unité de travail (*relocation of work unit*) – Déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère la distance minimum prévue à la politique de réinstallation de l'ARC.

Rémunération (*pay*) – Sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention.

Statut d'employé-e excédentaire (*surplus status*) – Un employé-e nommé pour une période permanente a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il soit mis en disponibilité, qu'il soit nommé pour une période permanente à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il démissionne.

Statut privilégié de mise en disponibilité (*lay-off preferred status*) – Une personne qui a été mise en disponibilité bénéficie d'un statut privilégié pour nomination sans recours à un poste au sein de l'ARC pour lequel, selon l'ARC il est qualifié. Le statut privilégié est accordé pour une période de 15 mois à compter de la date de mise en disponibilité ou de la date du licenciement en vertu du paragraphe 51(1)(g) de la *Loi de l'ARC*.

Statut privilégié d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable (*twelve-month surplus preferred status period in which to secure a reasonable job offer*) – Une des options offertes à un employé-e optant auquel le Commissaire ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable.

Statut privilégié de réintégration (*preferred status for reinstatement*) – Statut privilégié de nomination accordé en vertu du Programme de dotation de l'ARC, à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires.

Statut privilégié d'excédentaire (*surplus preferred status*) – Un statut privilégié accordé en vertu de la Directive du programme de dotation portant sur le statut privilégié, pour la nomination d'employé-e-s excédentaires afin de leur permettre d'être nommés à d'autres postes dans l'ARC sans recours.

Système d'administration du statut privilégié (*preferred status administration system*) – Système sous le Programme de dotation de l'ADRC destiné à faciliter la nomination à l'ARC des personnes bénéficiant d'un statut privilégié.

Surveillance

L'application de l'appendice sur le réaménagement des effectifs sera surveillée par l'ARC.

Documents de référence

Les principaux documents de référence ayant trait au réaménagement des effectifs sont les suivants :

Code canadien du travail, Partie I.

Directive du Programme de dotation de l'ARC sur le statut privilégié.

Loi sur l'Agence du revenu du Canada.

Loi sur la Gestion des finances publiques .

Loi sur la pension de la fonction publique, article 40.1.

Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, articles 79 et 81.

Politique de l'ARC sur le licenciement d'employés dans les situations de diversification de mode de prestation de service. Politique sur la réinstallation de l'ARC.

Politique de l'ARC concernant les voyages.

Sélection du taux de rémunération du fonctionnaire, chapitre 3, Manuel du Conseil du Trésor, Administration de la paye.

Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements relatives au présent appendice doivent être adressées à l'AFPC ou aux agents responsables pour l'ARC faisant partie de l'Unité corporatif de réaménagement des effectifs à l'Administration centrale.

Les demandes de renseignements des employé-e-s concernant leur droit à un statut privilégié de nomination doivent être faites aux conseillers en ressources humaines de l'ARC.

Partie I

Rôles et responsabilités

1.1 ARC

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période permanente qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe à l'ARC de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'ARC, dans la mesure du possible.

1.1.2 L'ARC réalise une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les répercussions d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommés pour une période permanente, et sur l'ARC.

1.1.3 Le cas échéant, l'ARC crée des comités chargés du réaménagement de ses effectifs survenant au sein de l'ARC.

1.1.4 L'ARC crée des systèmes facilitant la réaffectation ou le recyclage de ses employé-e-s touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Lorsque le Commissaire conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, il en informe ledit employé-e par écrit.

La lettre doit également indiquer si :

- une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par le Commissaire et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée; ou
- l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la partie 6.3 du présent appendice car le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.

Le cas échéant, la lettre devrait préciser la date éventuelle de la mise en disponibilité de l'employé-e.

1.1.6 Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable aux employé-e-s assujettis au réaménagement des effectifs pour lequel il sait ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'ARC.

1.1.7 Si le Commissaire ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, le Commissaire doit donner 120 jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option a) statut privilégié d'employé-e excédentaire pendant douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.8 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période permanente qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le Commissaire doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice à l'employé-e.

1.1.9 L'ARC informe et consulte les représentants de l'AFPC de façon exhaustive dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. L'ARC communiquera aux représentants de l'AFPC le nom et le lieu de travail des employé-e-s touchés.

1.1.10 Lorsque l'employé-e n'est pas considéré apte pour une nomination, l'ARC informe par écrit l'employé-e et l'AFPC des raisons de la décision; elle doit aussi communiquer toute pièce jointe.

1.1.11 En même temps, qu'ils sont officiellement informés qu'ils font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs, l'ARC fournit aux employé-e-s une copie du présent appendice.

1.1.12 Le Commissaire applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaire soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsque l'employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il n'est pas mobile, qu'il ne peut pas être recyclé en moins de deux ans ou qu'il demande à être mis en disponibilité.

1.1.13 L'ARC doit conseiller et renseigner ses employé-e-s touchés au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière à l'ARC.

1.1.14 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils occupaient au moment où ils ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'ARC évite de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf lorsque toutes les autres possibilités ont été épuisées.

1.1.15 L'ARC nomme le plus grand nombre possible d'employé-e-s touchées, excédentaires ou de personnes mises en disponibilité ou trouvent d'autres postes vacants ou devant le devenir pour lesquels les intéressés peuvent être recyclés.

1.1.16 L'ARC réinstalle, s'il y a lieu, ses employé-e-s touchées, excédentaires et les personnes mises en disponibilité.

1.1.17 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à la condition :

- qu'il n'y ait aucun « individu bénéficiant d'un statut privilégié » qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir; ou
- qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ou aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.18 L'ARC assume les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues, ainsi que ses frais de réinstallation. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément aux politiques de l'ARC sur les voyages et la réinstallation.

1.1.19 Aux fins de la politique sur la réinstallation, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallés conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallés à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.20 Aux fins de la politique sur les voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination à l'ARC sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.21 Pour la période de statut privilégié, l'ARC prend à sa charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité en conformité avec la convention collective et les politiques de l'ARC, de même que tous les frais autorisés liés à la cessation de l'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur.

1.1.22 L'ARC protège le statut d'employé-e nommé pour une période permanente et le statut privilégié d'excédentaire de l'employé-e nommé à un poste pour une période déterminée en vertu du présent appendice.

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

1.1.24 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'employeur d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité jouissent du statut privilégié même pour ces emplois de courte durée.

1.1.25 L'ARC peut mettre en disponibilité un employé-e excédentaire à une date antérieure à la date prévue, quand celui-ci le lui demande par écrit.

1.1.26 L'ARC donne aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains.

1.1.27 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre. Toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

1.1.28 L'ARC doit présumer que les employé-e-s désirent être réaffectés à moins qu'ils n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.29 L'ARC fournit aux employé-e-s touchés ou excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible après que la décision de les déclarer excédentaires ou touchés soit prise, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chacun d'eux ainsi qu'à un employé-e optant ou une personne mise en disponibilité. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'individu;
- b) l'appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration du statut privilégié et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, comités de sélection, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par l'ARC, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) la préparation d'un curriculum vitae;
- e) les droits et obligations de l'employé-e;
- f) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex. la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);
- g) les autres possibilités offertes à l'employé-e (échange de postes, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);
- h) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « le statut privilégié d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable », « une mesure de soutien à la transition » et « une indemnité d'études »;
- j) les centres de ressources humaines du Canada et leurs services (y compris la recommandation que l'employé-e s'inscrive le plus tôt possible au bureau le plus proche);
- k) la préparation aux entrevues;
- l) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé jouit du statut privilégié et qu'il n'a pas été nommé à un poste;
- m) un avertissement selon lequel, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé; et
- n) l'aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexe I, IV et V de la LGFP) à un employé-e excédentaire pour qui le Commissaire ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'ARC.

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination d'un employé-e, l'ARC élabore un plan de recyclage, auquel l'employé-e et le gestionnaire délégué consentent par écrit.

1.1.31 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres paragraphes de la présente convention sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.32 L'employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du rappel de traitement, avoir été mis en disponibilité à la date à laquelle le Commissaire accepte par écrit sa démission.

1.1.33 L'ARC établit et modifie les procédures de dotation afin de trouver les moyens les plus efficaces et les plus efficaces permettant de maximiser les possibilités de réaffectation des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.34 L'ARC fait activement la promotion des compétences des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité au sein de l'ARC, à moins que ces individus n'aient avisé l'ARC par écrit qu'ils n'étaient pas disponibles pour une nomination.

1.1.35 L'ARC détermine, dans la mesure du possible, les professions où il y a pénurie de compétences au sein de l'ARC et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.

1.1.36 L'ARC fournit directement à l'AFPC des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres qui ont un statut privilégié; elle le fait au moyen de rapports destinés à l'AFPC.

1.1.37 Dans la mesure du possible, l'ARC s'assure que tous les employé-e-s ayant droit à une protection salariale bénéficient d'un statut privilégié de réintégration.

1.2 Employé-e-s

1.2.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représenté par l'AFPC en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI du présent appendice de :

- a) chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'ARC, à moins qu'ils n'aient informé celle-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) fournir promptement à l'ARC les renseignements (dont un curriculum vitae) qui aideront celle-ci dans ses démarches en vue d'une nomination;
- d) s'assurer que l'ARC peut les joindre facilement, et se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation en vue d'occasions de nomination;
- e) étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.2.3 Les employé-e-s optants doivent :

- a) envisager les options formulées à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard 120 jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

Partie II

Avis officiel

2.1 ARC

2.1.1 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs susceptibles de toucher au moins dix employé-e-s nommés pour une période permanente visés par le présent appendice, l'ARC informe confidentiellement par écrit, au plus tard 48 heures avant l'annonce du réaménagement, l'AFPC. L'information doit comprendre le nom et l'emplacement des unités de travail touchées, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et par niveau.

Partie III

Réinstallation d'une unité de travail

3.1 Généralités

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'ARC offre à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés comme employé-e-s visés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé avec l'unité, le Commissaire peut soit garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options de la partie 6.3 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transférés avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des alinéas 1.1.16 à 1.1.20.

3.1.4 L'ARC s'efforce de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche l'ARC d'offrir le poste réinstallé avec unité de travail à un employé-e à qui le Commissaire garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable sera déclaré optant et sera admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV

Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'ARC doit faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

- a) à un poste vacant; ou
- b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'ARC est chargée de repérer les situations où le recyclage pourrait faciliter la nomination des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

4.1.3 Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4.1.2, le Commissaire approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

- a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences; et
- b) qu'aucune autre personne jouissant du statut privilégié n'ait les qualifications requises pour le poste.

4.2.2 L'ARC s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e excédentaire et le gestionnaire délégué.

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire a le droit d'être rémunéré d'après son poste, à moins que l'ARC ne soit disposée à le nommer pour une période permanente, à condition qu'il mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve de l'alinéa 4.2.3.

4.2.6 L'employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de statut privilégié d'excédentaire si l'ARC ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu du présent article, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu de l'alinéa 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage avec l'approbation de l'ARC pourvu :

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la Directive du Programme de dotation sur les exigences de dotation pour les nominations au groupe en cause;
- c) qu'il n'existe aucun autre individu bénéficiant d'un statut privilégié qui ait les qualifications requises pour le poste; et
- d) que l'ARC ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par l'ARC est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période permanente au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V

Protection salariale

5.1 Poste d'un niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommés à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la présente convention ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

5.1.2 La protection salariale accordée en vertu de l'alinéa 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci soit nommé ou déplacé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il occupait avant d'être déclaré excédentaire ou d'être mis en disponibilité.

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, le Commissaire garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il sait qu'il existe ou il peut prévoir une disponibilité d'emploi. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable du Commissaire aura 120 jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 120 jours de réflexion. Il ne peut changer d'option lorsqu'il a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il sera réputé avoir choisi l'option a), statut privilégié d'employé-e excédentaire d'une durée de douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 120 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e est inadmissible à ces options.

6.2 Échange de postes

6.2.1 Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester à l'ARC échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'ARC, conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.2.2 Seul l'employé-e optant, et non celui dont le poste a été déclaré excédentaire, peut être affecté à un poste non touché d'une durée permanente au sein de l'ARC.

6.2.3 Un employé-e nommé pour une période permanente qui souhaite quitter l'ARC peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui d'un employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant satisfait aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'ARC.

6.2.4 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.2.5 L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit satisfaire aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il n'effectue pas les fonctions de ce poste. L'employé-e remplaçant sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.2.6 Un échange de postes devrait habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de même groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas 6 %.

6.2.7 L'échange a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux employé-e-s concernés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

**

6.3 Options

6.3.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable du Commissaire aura le choix entre les options suivantes :

a) un statut privilégié d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé-e sera mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*. L'employé-e qui a choisi cette option, ou qui est réputé l'avoir choisie, est excédentaire.

(i) À la demande de l'employé-e, ladite période de statut privilégié d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée à l'alinéa 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).

(ii) Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de statut privilégié d'excédentaire de

douze (12) mois, le Commissaire peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six (6) mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne dépasserait pas le maximum que l'employé-e aurait touché s'il avait choisi l'option b), la Mesure de soutien à la transition.

- (iii) L'ARC fera tout effort raisonnable pour placer au sein de l'ARC un employé-e excédentaire au cours de sa période d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité. L'ARC fera également tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire dans la fonction publique (Annexe I, IV et V de la LGFP) dans la zone d'affectation de l'employé-e, selon la définition qui en est donnée dans la politique de l'ARC concernant les voyages.

ou

- b) Une mesure de soutien à la transition (MST), à savoir un montant forfaitaire versé à l'employé-e optant. Le montant est calculé selon le nombre d'années de service (voir annexe B). L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité.

ou

- c) Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas 10 000 \$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement requis, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient cette option :

- (i) choisit de démissionner de l'ARC et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

- (ii) reporte sa date de départ et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur au régime d'avantages sociaux et au régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*, sauf s'il a trouvé un autre emploi à l'ARC.

6.3.2 La direction fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.

6.3.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.3.4 L'employé-e qui reçoit une rémunération en remplacement de la période d'excédentaire, choisit l'option b) ou l'option c)(i) ne bénéficie pas du statut privilégié de nomination dès l'acceptation de sa démission.

6.3.5 L'employé-e qui choisit l'option c)(ii) et qui n'a pas fourni à l'ARC une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les 12 mois suivant son départ pour congé sans solde sera considéré comme un employé-e démissionnaire et, aux fins de l'indemnité de départ, sera réputé avoir été mis en disponibilité.

6.3.6 Tous les employé-e-s optants ont droit à au plus 600 \$ pour des conseils de planification financière.

6.3.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est renommé à un poste à l'ARC rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.3.8 Nonobstant l'article 6.3.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas requis de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ne peut obtenir de remboursement.

6.3.9 Le Commissaire doit s'assurer que le versement en remplacement de la période d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'employé-e peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.3.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze mois où il bénéficie du statut privilégié, il devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période d'excédentaire.

6.3.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période d'excédentaire est laissée à la discrétion de la direction, mais celle-ci ne la refuse pas sans motif raisonnable.

6.4 Prime de maintien en fonction

6.4.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes de prestation des services.

6.4.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction ne bénéficieront pas d'un statut privilégié de nomination à l'ARC.

6.4.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est renommée à l'ARC ou embauchée par le nouvel employeur dans les six mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.4.4 Les dispositions de l'alinéa 6.4.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois doivent être abolis à l'ARC :

- a) dans des régions éloignées du pays; ou
- b) que les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs; ou
- c) que les possibilités de trouver dans la région un autre emploi raisonnable (que ce soit à l'ARC ou ailleurs) sont très limitées.

6.4.5 Sous réserve de l'alinéa 6.4.4, le Commissaire verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date de fermeture, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.6 Les dispositions de l'alinéa 6.4.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'ARC :

- a) sont réinstallées ailleurs; et
- b) que le Commissaire de l'ARC décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs; et
- c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.4.7 Sous réserve de l'alinéa 6.4.6, le Commissaire verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date de cette réinstallation, une somme équivalant à six mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail de l'ARC est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.4.8 Les dispositions de l'alinéa 6.4.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes de prestation des services :

- a) lorsque des unités de travail de l'ARC sont touchées par la diversification des modes de prestation des services;
- b) lorsque le Commissaire de l'ARC décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et
- c) lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.4.9 Sous réserve de l'alinéa 6.4.8, le Commissaire verse à chaque employé-e auquel il demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'ARC à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes de prestation des services

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources; et
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

Les parties reconnaissent :

- le besoin du syndicat de représenter les employé-e-s au cours du processus de transition;
- le besoin de l'employeur de jouir d'une plus grande souplesse dans l'organisation de l'ARC.

7.1 Définitions

Pour l'application de la présente partie, **diversification des modes de prestation des services** (*alternative delivery initiative*) désigne le transfert d'un travail, d'une activité ou d'une entreprise de l'ARC à un employeur à l'extérieur de l'ARC.

Pour l'application de la présente partie, **offre d'emploi raisonnable** (*reasonable job offer*) désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés à l'alinéa 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Pour l'application de la présente partie, on entend par **licenciement de l'employé-e** (*termination of employment*) le fait de mettre fin à un emploi conformément à l'alinéa 51(1)g) de la *Loi sur l'Agence du revenu du Canada*.

7.2 Généralités

L'ARC, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes de prestation des services (DMPS), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, donnent avis aux Éléments de l'AFPC de son intention.

L'avis aux Éléments de l'AFPC comprendra :

- 1) le programme à l'étude;
- 2) la raison de la DMPS; et
- 3) le genre d'approche anticipée (c.-à-d. transfert à une province, commercialisation).

Un comité conjoint RE-DMPS sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale de l'ARC et des Éléments de l'AFPC. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DMPS définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DMPS, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DMPS afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DMPS en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer si il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d. les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DMPS feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c.-à-d. les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DMPS où il existe déjà des relations employeur-employé-e, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation aux Éléments de l'AFPC. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'ARC ira de l'avant et fera le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes de prestation des services. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Voici les trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes de prestation des services :

a) Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

- (i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
- (ii) reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, aux fins de l'établissement des avantages accordés en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;

- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- (vi) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- (i) le nouveau salaire horaire moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- (ii) le nouveau salaire annuel moyen du nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel à l'ARC (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- (iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué à l'article 7.7.3;
- (iv) une garantie d'emploi transitionnelle : durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;
- (v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : prestation de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;
- (vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas où l'offre d'emploi ne satisfait pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 seront considérées comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera au Commissaire de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes de prestation des services d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à l'ARC dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes de prestation des services

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes de prestation des services, l'ARC doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, l'ARC peut exiger un délai plus court, lequel ne doit cependant pas être inférieur à 30 jours.

7.5 Offres d'emploi des nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois sauf si l'employé-e, à la satisfaction de l'ARC, n'était pas au courant de l'offre ou qu'il se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.

7.5.2 Le Commissaire peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré optant ou excédentaire par le Commissaire conformément aux dispositions des autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes de prestation des services verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'ARC pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu, c'est-à-dire entre l'emploi à l'ARC et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de l'article 6.4, Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi satisfaisant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de l'article 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre article.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur. L'ARC lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle à l'ARC, l'ARC lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent article et de l'article 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'ARC et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable de catégorie 1 ou 2 du nouvel employeur qui ne répond pas au critère du caractère raisonnable des principes régissant la pension, visé à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 % des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi de transition de catégorie 3 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur. L'ARC lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait à l'ARC et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'ARC sera transféré au nouvel employeur. La somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versée dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des articles 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 L'individu qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération, le cas échéant, conformément aux articles 7.7.1, 7.7.2, 7.7.3 ou 7.7.4, et qui réintègre l'ARC à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 L'individu qui a touché un paiement forfaitaire conformément à l'article 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommé de nouveau à un poste à l'ARC soit embauché par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général du Canada un montant correspondant à celui qu'il a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de la présente convention collective qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et/ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il a droit au moment du transfert.

7.9.3 Si :

- a) les conditions énoncées à l'article 7.9.2 ne sont pas satisfaites;
- b) les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la convention collective avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions de l'article 7.5.1; ou
- d) que dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur,

l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant involontairement mis en disponibilité le jour où son emploi à l'ARC prend fin.

Annexe A – Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 % des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas de régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la *Loi sur la pension dans la fonction publique* (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le régime de pension de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus en vertu du régime de la LPFP.

Annexe B – Mesure de soutien à la transition

Années de service (voir Remarque)	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
0	10
1	22
2	24
3	26
4	28
5	30
6	32
7	34
8	36
9	38
10	40
11	42
12	44
13	46
14	48
15	50
16	52
17	52
18	52
19	52
20	52
21	52
22	52
23	52
24	52
25	52
26	52
27	52
28	52
29	52
30	49
31	46
32	43
33	40
34	37
35	34
36	31
37	28
38	25
39	22
40	19

Années de service (voir Remarque)	Mesure de soutien à la transition (MST) (paiement en semaines de rémunération)
--------------------------------------	---

41	16
42	13
43	10
44	07
45	04

Remarque : Les années de service consistent au nombre total d'années de service au sein de l'ARC et des ministères ou organismes de la Fonction publique dont les noms figurent à l'annexe I et IV de la *Loi sur la Gestion des finances publiques* (LGFP) .

Pour les employé-e-s saisonniers ou à temps partiel embauchés pour une période permanente , la MST sera calculée au prorata de la même façon que l'indemnité de départ conformément à la convention collective. Les dispositions relatives à l'indemnité de départ de la convention collective s'ajoutent à la MST.