

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

Objet : RATIFICATION DE L'ACCORD DE PRINCIPE

Un accord de principe a été conclu le 24 octobre 2007 au nom des membres de l'AFPC/SEI. Cet accord, s'il est ratifié par les membres, demeurera en vigueur jusqu'au 31 octobre 2010 (une convention de trois ans).

Voici un sommaire des améliorations apportées à la convention collective.

Augmentations économiques et gains pécuniaires

- hausse salariale de 2,5 % le 1^{er} novembre 2007
- hausse salariale de 2,5 % le 1^{er} novembre 2008
- hausse salariale de 2,5 % le 1^{er} novembre 2009

Pour les personnes qui passent à la norme du groupe SP (tous les membres qui ne font pas partie du groupe MG) :

- augmentation moyenne immédiate de 1,67 % en raison de la conversion;
- comparaison maximum à maximum : augmentation moyenne de 2,09 % en raison de la conversion.

- Augmentation de 12,5 % des primes de poste et de fin de semaine
- Augmentation de 17 % de l'indemnité de repas accordée pour les heures supplémentaires
- Capacité d'accumuler du temps de service lorsqu'une personne assure l'intérim d'un poste pour des périodes de plus de 8 semaines aux fins d'une augmentation d'échelon de rémunération au niveau du poste dont elle assure l'intérim
- Deux jours additionnels de congé annuel après 7 ans de service et un jour additionnel après 27 ans
- Ajout des petits-enfants à la définition de la famille aux fins des congés pour obligations familiales

- Ajout des grands-parents à la définition de la proche famille aux fins des congés de deuil (pour accorder un plein congé de 5 jours)
- Toutes les heures dépassant 7,5 heures par jour seront payées au taux de rémunération du temps supplémentaire pour les employés à temps partiel
- Tous les rappels au travail seront payés aux taux de rémunération du temps supplémentaire – minimum de trois heures
- Tous les employés nommés pour une période déterminée qui se présentent au travail, tel que prévu, et qui sont ensuite renvoyés chez eux recevront un minimum de 3 heures de rémunération
- Nouvelle indemnité de rappel au travail pour les personnes qu'on appelle à la maison pendant leur temps libre
- Capacité de demander la rémunération des congés compensateurs acquis mais non utilisés avant la fin de l'année
- Avantages sociaux accordés aux employés à temps partiel proportionnellement aux heures travaillées plutôt qu'aux heures de travail prévues à l'horaire

Autres changements

- Les crédits de congé compensateur acquis au cours d'une année financière ne seront pas payés avant le mois de septembre de l'année financière suivante
- Capacité de convertir les crédits de congé de rendement de gestion en congés annuels au moment de la cessation de l'emploi
- Une pause de 15 minutes toutes les 4 heures pour les employés à temps partiel
- Améliorations à l'Appendice sur le réaménagement des effectifs
- Nouvel article permettant aux employés de prendre un congé de soignant pour prendre soin d'un membre de leur famille en phase terminale
- Dispositions sur les règles de transfert pour les personnes qui se joignent à l'ARC en raison d'un transfert de tâches d'un autre employeur
- Nouvelle procédure de règlements des griefs pour les griefs collectifs et de principe
- Avance de crédits de congé de maladie aux nouveaux employés
- Nouveau libellé des dispositions sur le congé de maternité et le congé parental pour tenir compte des modifications apportées à la législation du Québec (Régime québécois d'assurance parentale)
- Clarification des critères d'admissibilité au congé de pré-retraite
- Élimination des dispositions sur le congé de mariage entre personnes de même sexe maintenant que la loi assure la pleine égalité à tous les membres qui souhaitent se marier
- L'employeur peut maintenant exiger de la documentation qui prouve la réinstallation du conjoint ou de la conjointe
- Élimination des dispositions de dérogation

Politique sur l'emploi pour une période déterminée

Dans le cadre de la négociation collective, l'employeur a présenté une politique, qui ne fait pas partie de la convention collective, sur l'emploi pour une période déterminée qui prévoit le passage automatique au statut d'employé nommé pour une période indéterminée après cinq ans de service. Si l'accord de principe est ratifié, cette politique, qui a déjà reçu l'approbation du Conseil de direction, entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2007. La politique a été affichée séparément pour permettre aux membres d'en prendre connaissance.

Les membres de votre équipe de négociation :

Pamela Abbott
Chris Aylward
Shawn Bergeron
Jean-Pierre Fraser
Denis Lalancette
Dave Miller
Nick Stein
Gaby Lévesque (négociatrice de l'AFPC)
Seth Sazant (agent de recherche de l'AFPC)

recommandent à l'unanimité l'acceptation de l'accord de principe.

En toute solidarité,

John Gordon
Président national
Alliance de la Fonction publique du Canada

c.c. Conseil national d'administration
Catharine Rogers, chef de la Direction de la négociation collective
Susan Jones, coordonnatrice de la Section des négociations
Betty Bannon, présidente du SEI
Penny Bertrand, chef de la Direction des bureaux régionaux
Denis Boivin, coordonnateur de la Section des communications
Gaby Lévesque, négociatrice
Seth Sazant, agent de recherche
Négociateurs et négociatrices / agents et agentes de recherche
Section de la représentation
Banque de données

Modifications à la convention collective

Mis à part les changements d'ordre administratif (qui ne modifient aucunement les droits et les avantages prévus dans la convention collective), les modifications suivantes sont toutes les modifications qui seront apportées à la convention si les membres ratifient l'accord de principe. Les passages en gras indiquent un nouveau libellé et les passages barrés indiquent le libellé qui sera supprimé.

ARTICLE 2 : INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

- (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,

Article 7 : Acquisition de nouvelles activités

Note : Cet article est entièrement nouveau.

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 18 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Note : Cet article devait être modifié pour y ajouter la nouvelle procédure de règlement des griefs collectifs et de principe. La procédure de règlement des griefs individuels n'a pas été modifiée de façon importante, mais une bonne partie de l'article a été reformaté. Vous pouvez prendre connaissance de cet article qui a été affiché au complet séparément afin de réduire la taille du document.

ARTICLE 25 : DURÉE DU TRAVAIL

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 élevé 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.

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 \$)** (~~2,00 \$~~) 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 \$)** (~~2,00 \$~~) 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

28.08 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 effectué 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.

d) ~~Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur 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 à la fin de la période de douze (12) mois.~~ **gagné durant une année financière qui**

n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'année financière 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 \$)** ~~neuf dollars (9 \$)~~ 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 \$)** ~~neuf dollars (9 \$)~~ pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.

ARTICLE 32 : TEMPS DE DÉPLACEMENT

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 payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur 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 à la fin de la période de douze (12) mois.~~ **gagné durant une année financière qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'année financière 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.**

ARTICLE 34 : CONGÉ ANNUEL PAYÉ

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)** ~~huitième (8^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) ~~b)~~ douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son huitième (8^e) anniversaire de service;
- d) ~~e)~~ treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;
- e) ~~f)~~ quatorze virgule quatre (14,4) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;
- f) ~~g)~~ quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18^e) anniversaire de service;
- g) ~~h)~~ **dix-sept virgule cinq (17.5) seize** ~~virgule huit sept cinq (16,875)~~ heures à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;
- h) ~~i)~~ dix-huit virgule sept cinq (18,75) heures à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service;

ARTICLE 35 : CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

35.02 ~~(RÉSERVÉ POUR USAGE FUTUR)~~

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

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.

ARTICLE 45 : CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

~~**45.02** Dans les provinces et les territoires où le mariage de même sexe n'est pas disponible et 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 pour participer à une cérémonie publique d'engagement avec un partenaire de même sexe.~~

Cette disposition a été éliminée, car le droit au mariage pour les personnes de même sexe est maintenant accordé dans toutes les provinces et territoires du Canada. Les membres qui choisissent de se marier avec leur partenaire de même sexe ont maintenant droit aux mêmes avantages prévus à l'article 45 que les membres qui se marient avec leur partenaire de sexe opposé.

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 de la documentation qui soutient 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'époux (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.

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

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.** ~~âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus qui compte un minimum de trente (30) ans de service.~~

ARTICLE 54 : CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

54.03 Congé de rendement de gestion

- 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.

Nouveau

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 du paragraphe XX.02, 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 » satisfait aux exigences du paragraphe (b).
- d) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe aux fins de la prestation de soins ou de soutien au membre de la famille gravement malade sera d'une durée minimale de une (1) semaine et d'une période maximale de huit (8) semaines.

ARTICLE 62 : EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL

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 normale dans une semaine** ~~horaire hebdomadaire de travail normal~~ par rapport à trente-sept heures et demie (37 1/2).

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 normale** ou trente-sept heures et demie (37 1/2) **au tarif normale** pendant la semaine.

NOUVEAU

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.

ARTICLE 66 : DURÉE DE LA CONVENTION

66.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 octobre **2010** ~~2007~~.

* * *

APPENDICES

APPENDICE A

Supprimer tout l'appendice sauf les notes sur la rémunération du groupe MG.

CONVERSION À LA NORME DU GROUPE SP

Faits saillants de la conversion à la norme de classification NAS-SP

- Augmentation moyenne immédiate de 1,67 % en raison de la conversion à la norme du groupe SP
- Comparaison maximum à maximum : augmentation moyenne de 2,09 % en raison de la conversion
- Comparaison minimum à minimum : augmentation moyenne de 0,66 % en raison de la conversion

Pour connaître votre nouveau salaire

L'appendice B contient une liste des anciennes classifications avec le nouveau niveau SP correspondant (les quelques exceptions sont énumérées ci-dessous). Une fois que vous avez déterminé votre niveau SP, vous pouvez trouver votre nouveau salaire en allant au chiffre dans la ligne « Conv » qui correspond à votre niveau SP qui est le plus près de votre salaire actuel mais qui doit lui être supérieur. Ensuite, allez à la case directement dessous dans la ligne 2007 – cela représente votre salaire au 1^{er} novembre 2007.

Par exemple, si vous êtes un PM-01 au 3^e échelon, votre salaire actuel est de 46 340 \$ (en *italique*).

PM-01	43,514	44,906	<i>46,340</i>	47,821	49,351
SP-04					
Conv	44,615	45,953	<i>47,332</i>	48,752	50,215
2007	45,730	47,102	<i>48,515</i>	49,971	51,470
2008	46,874	48,279	49,728	51,220	52,757
2009	48,045	49,486	50,971	52,501	54,076

Dans la ligne « Conv », vous verrez que le salaire le plus près de votre salaire actuel mais qui lui est supérieur est 47 332 \$ (en *italique*). Enfin, allez à la case directement dessous et vous verrez que votre salaire au 1^{er} novembre 2007 est de 48 515 \$ (en *italique*).

Protection du salaire

Quelques personnes bénéficient de la protection de leur salaire. Si votre nouveau maximum SP est moins que votre ancien maximum, vous continuerez

d'être rémunéré selon votre ancien niveau. Vous recevrez toutes les augmentations économiques négociées en plus de votre salaire. En outre, si vous n'êtes pas au maximum de votre échelle, vous continuerez de recevoir vos augmentations d'échelon de rémunération. Les personnes dans une telle situation seront donc rémunérées comme si la conversion n'avait pas eu lieu.

Autres notes sur la rémunération

Personnes nommées pour une période déterminée

Les personnes nommées pour une période déterminée qui sont rappelées au travail et qui ne faisaient pas partie de l'effectif au moment de la conversion seront rémunérées comme si elles avaient fait partie de l'effectif au moment de la conversion.

Postes par intérim

- La conversion se fera selon le poste d'attache. Si vous occupez un poste par intérim, c'est votre poste d'attache qui sera converti. Votre rémunération à titre intérimaire sera ensuite recalculée conformément aux règles normales de la rémunération d'intérim.
- Si vous occupez par intérim un poste qui est converti au même niveau SP que votre poste d'attache, vous passerez au niveau du poste d'intérim jusqu'à la fin de la période d'intérim.

SP – GROUPE DE SERVICE ET PROGRAMME

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS (en dollars)

De – Conversion au groupe SP, en vigueur au 1^{er} novembre

2007, avant l'application de l'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

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 employées 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'employée ou de l'employé 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 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.
- 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'employée ou l'employé nommé à un poste de durée 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'employée ou l'employé 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 employées et employés 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 du groupe 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 employés et employées au groupe professionnel SP entrera en vigueur dans les 180 jours suivant la date de la signature.

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

NOUVELLES NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- 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.

Liste des groupes bénéficiant de la protection du salaire

Groupe et niveau	N° du poste	Description	Niveau SP
DA-CON01	DA0100	Opérateur à l'entrée des données	SP-01
DA-CON02	DA4000	Opérateur principal à l'entrée des données	SP-01
AS-4	AS0006	Analyste principal des systèmes de gestion	SP-06
GS-ST5-04 (Zone 1 seulement)	GS0005	Technicien des services généraux et de courrier	SP-02

**Les membres qui faisaient partie de la classification GS ou GL et qui recevaient une prime de surveillance pourraient bénéficier de la protection du salaire. Aux fins de la protection du salaire, la prime de surveillance sera considérée comme faisant partie du salaire de base. La protection du salaire sera accordée en niveau qui inclut la prime de surveillance.

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'ADRC 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 un rappel 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 » : RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Indemnité d'étude (*education allowance*) – Une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale 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 \$** ~~8 000 \$~~.

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.** ~~situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens.~~

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.** ~~localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e.~~

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 **touchées**, 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 :

6.3.6 Tous les employé-e-s optants ont droit à au plus **600 \$** ~~400 \$~~ pour des conseils de planification financière.

Suppression de dispositions de dérogation

Les dispositions de dérogation suivantes ont été supprimées de la convention collective :

Article 2 – définitions

- Disposition de dérogation
- Taux de rémunération annuel
- Taux de rémunération hebdomadaire
- Taux de rémunération horaire
- Rémunération
- Taux de rémunération journalier

- Article 2.03 éliminé

Article 25 – Durée du travail

- Article 25.14 (c) qui ne s'applique qu'aux employé-e-s du groupe Services techniques Article
- 25.20 (b) qui ne s'applique qu'aux employé-e-s classifiés GS ou GL et du groupe Services techniques

Article 28 – Heures supplémentaires

- Article 28.06 (a) – qui ne s’applique qu’aux employé-e-s classifiés PG ou PR
- Article 28.06 (b) – qui ne s’applique qu’aux employé-e-s classifiés GS ou GL et du groupe Services techniques
- Article 28.07 (b) – qui ne s’applique qu’aux employé-e-s classifiés PR et du groupe Services de l’exploitation

Article 34 – Congé annuel payé

- Article 34.11 (b) – qui ne s’applique qu’aux employé-e-s des groupes Services techniques et Services de l’exploitation
- Article 34.17 – qui ne s’applique qu’aux employé-e-s classifiés GS et du groupe Services techniques

Article 64 – Administration de la paye

- Article 64.07 (b) – qui ne s’applique qu’aux employé-e-s du groupe Services de l’exploitation

Appendice B

- Appendice entier – qui ne s’applique qu’aux employé-e-s classifiés GL ou GS

Les articles suivants, qui s'appliquaient autrefois à certains groupes seulement, sont maintenant appliqués à tous les membres de l'unité de négociation :

Article 25 – Durée du travail

- Article 25.06 (b) – La ‘journée normale de travail’ se déroule entre 7 h et 18 h pour tous les membres.
- Article 25.11 – ne s’appliquait qu’aux employé-e-s du groupe Services des programmes et de l’administration
- Article 25.12 – ne s’appliquait qu’aux employé-e-s du groupe Services des programmes et de l’administration
- Article 25.20 – ne s’appliquait qu’aux employé-e-s du groupe Services des programmes et de l’administration

Article 28 – Heures supplémentaires

- Article 28.08 (d) – La disposition de dérogation pour la classification PG s'applique maintenant à tous les membres.