UNITÉ V

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE LE

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT

ET LE

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

En vigueur le 19 mars 2015
Expire le 18 mars 2018

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE	SUJET	PAGE
1	Objet de la convention	1
2	Définitions	1
3	Champ d'application	3
4	Responsabilités de la Direction	3
5	Reconnaissance syndicale	4
6	Nomination des représentants	4
7	Sécurité syndicale	5
8	Maintien des droits et privilèges	6
9	Information destinée aux employés	6
10	Appréciation du rendement et dossiers de l'employé	7
11	Droits de la personne	8
12	Restrictions concernant l'emploi à l'extérieur	8
13	Durée du travail	8
14	Heures supplémentaires	9
15	Congés - généralités\Congés annuels payés	12
16	Congé de maladie payé	15
17	Congés spéciaux payés ou non payés	16
18	Jours fériés désignés payés	32
19	Indemnité de départ	35
20	Rémunération et classification	36
21	Rémunération au titre du déplacement	38
22	Exposé des fonctions	39
23	Grève et lock-out	39
24	Procédure de règlement des griefs	39
25	Consultation mixte	41
26	Régimes de bien-être et avantages	41
27	Congé-éducation non payé et congé payé de perfectionnement professionnel	44
28	Prime au bilinguisme	46
29	Mise en disponibilité	47
30	Période de stage des nouveaux employés	47
31	Indemnité de rappel au travail	47
32	Discipline et suspension	48
33	Harcèlement sexuel et personnel	49
34	Changement technologique	50
35	Étiquette syndicale	51
36	Santé et sécurité	51
37	Indemnités	52

TABLE DES MATIÈRES (suite)

ARTICLE	SUJET	PAGE
38	Congé autofinancé	52
39	Modification, durée et renouvellement de la convention	57
40	Cession de travail de l'unité de négociation	57
41	Indemnité de stress	57
42	Travail à domicile	58
43	Présence aux conférences des président-e-s et aux congrès	58
44	Dotation	58
45	Formation de préretraite	59
46	Congé de préretraite	60
47	Employé-e-s à temps partiel et à horaire réduit	60

Annexe « A » - Taux de rémunération 63
Annexe « B » - Structure Uniforme 64

ARTICLE 1

OBJET DE LA CONVENTION

1.01 La présente convention a pour objet de maintenir des rapports harmonieux et mutuellement avantageux entre l'employeur, les employés et le syndicat. En outre, la présente convention énonce certaines conditions d'emploi concernant la rémunération, la durée du travail, les avantages sociaux et les conditions de travail générales des employés qui y sont assujettis, et assure la mise en oeuvre de toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés.

1.02 Les parties à la présente convention ont un désir commun d'améliorer la qualité du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt de l'Alliance de la Fonction publique du Canada et de favoriser le bien-être de ses employés et l'accroissement de leur productivité afin que le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt soit servi efficacement. Par conséquent, elles sont décidées à établir, dans le cadre des lois existantes, des rapports pratiques et efficaces à tous les niveaux de l'organisation auxquels appartiennent les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 2

DÉFINITIONS

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

(a) « unité de négociation » désigne le personnel de l'employeur faisant partie du groupe décrit à l'article 5 (Reconnaissance syndicale) ;

(b) il existe des liens de « conjoint de fait » lorsque, pendant une période continue d'au moins une (1) année, un employé a cohabité avec une personne, l'a présentée publiquement comme son conjoint, et continue de vivre avec cette personne comme si elle était son conjoint ;

(c) « congé compensateur » désigne les congés payés accordés en remplacement d'une rémunération en espèces des heures supplémentaires. La durée de ce congé correspond au nombre d'heures supplémentaires multiplié par le taux des heures supplémentaires approprié. Le taux de rémunération auquel l'employé a droit au cours de ce congé, ou lorsque le congé compensateur est versé en espèces, se fonde sur le taux horaire de rémunération que l'employé a touché le jour qui a précédé immédiatement celui où le congé est pris ;

(d) « emploi continu » désigne une période ininterrompue d'emploi au sein des Éléments ou de l'Alliance; et, pour plus de certitude, l'emploi n'est pas considéré comme étant interrompu par des périodes autorisées de congé payé ou non payé, ou par toute période de moins de trois (3) mois entre deux périodes distinctes d'emploi au Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, à l'Alliance ou à ses Éléments.

(Cette définition ne sous-entend d'aucune façon que l'employé a droit à une rémunération ou à d'autres compensations de l'Employeur durant l'intervalle entre deux (2) périodes distinctes d'emploi) ;

(e) « taux de rémunération journalier » désigne le taux de rémunération hebdomadaire d'un employé divisé par cinq (5) ;

(f) « jour de repos », par rapport à un employé, désigne un jour autre qu'un jour férié où l'employé n'est pas habituellement tenu d'exécuter les fonctions de son poste, à l'exclusion des absences avec ou sans autorisation ;

(g) « employé » désigne une personne qui est membre de l'unité de négociation : (pour plus de certitude, les personnes embauchées à titre temporaire par l'intermédiaire d'agences d'emploi de l'extérieur ne sont pas considérées comme employé-e-s et ne sont pas membres de l'unité de négociation.) ;

(h) « employeur » désigne le Syndicat des employé-e-s de l'Impôt de l'AFPC ;

(i) « jour férié » désigne un jour désigné comme jour férié payé dans la présente convention ;

(j) « taux de rémunération horaire » désigne le taux de rémunération de l'employé divisé par trente-cinq (35).

(k) « congé » désigne l'absence autorisée du travail accordée à l'employé pendant ses heures de travail normales prévues à l'horaire ;

(l) « cotisations syndicales » désigne les cotisations établies par le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance à titre de cotisations payables par ses adhérents en raison de leur appartenance au syndicat, et ne doivent comprendre ni droit d'association, ni prime d'assurance ni cotisation spéciale ;

(m) « ancienneté » désigne la durée de l'emploi au Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, de l'Alliance et de ses Éléments;

(n) « employé(e) à temps partiel » désigne un(e) membre de l'unité de négociation dont l'horaire hebdomadaire normal de travail compte moins de trente-cinq (35) heures par semaine.

(n.1) « employé(e) à horaire réduit » désigne un(e) membre de l'unité de négociation dont l'horaire hebdomadaire normal de travail est passé à moins de trente-cinq (35) heures par semaine ou un(e) membre qui est passé d'un horaire normal de travail à temps partiel à un horaire réduit, en raison d'un accommodement exigé par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

(n.2) « employé nommé pour une période déterminée » désigne une personne employée par l'employeur pendant une période de temps spécifiée pour s'acquitter de fonctions, soit à plein temps ou à temps partiel, mais qui cesse d'être employée par l'employeur lorsque la période de temps spécifiée est terminée, à moins que la période de temps spécifiée soit prolongée d'une autre période de temps spécifiée ;

(o) « syndicat » désigne le Syndicat des employé-e-s de l'Alliance ;

(p) « taux de rémunération hebdomadaire » désigne le taux de rémunération annuel de l'employé divisé par cinquante-deux (52) ;

(q) « année » - l'année fiscale pour les congés annuels, les congés de maladies, les congés compensateurs, désigne la période commençant et comprenant le 1er jour de janvier d'une année et se terminant et comprenant le 31ième jour de décembre de la même année.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION

3.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent au Syndicat des employé-e-s de l'Alliance, aux employés et à l'employeur.

3.02 Les textes anglais et français de la présente convention sont des textes officiels.

3.03 Lorsque le genre masculin est utilisé, il est considéré comme comprenant le genre féminin, à moins d'indications contraires précises dans la présente convention.

ARTICLE 4

RESPONSABILITÉS DE LA DIRECTION

4.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées de responsabilités de direction au Syndicat des employé-e-s de l'Impôt.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'employeur reconnaît le Syndicat des Employés de l'Alliance comme agent de négociation unique de tous ses employés visés par le certificat délivré par la Commission des relations de travail de l'Ontario (daté du 14 juin 1983) qui exercent les fonctions d'employés du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, à l'exception des employés qui occupent des fonctions à caractère confidentiel.

ARTICLE 6

NOMINATION DES REPRÉSENTANTS ET CONGÉ SYNDICAL

6.01 L'employeur reconnaît au syndicat le droit de nommer des employés comme représentants.

6.02 L'employeur et le syndicat décident de l'aire de compétence de chaque représentant en tenant compte du tableau de l'organisation, de la répartition des employés dans les lieux de travail et de la structure administrative que suppose la procédure de règlement des griefs.

6.03 Le syndicat communique à l'employeur, promptement et par écrit, le nom et l'aire de compétence de ses représentants.

6.04 Un représentant obtient l'autorisation de son surveillant avant de quitter son poste de travail pour faire enquête auprès des collègues sur des plaintes de caractère urgent, pour rencontrer la direction aux fins de régler les griefs et/ou les plaintes et pour assister à des réunions convoquées par la direction. Cette autorisation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Lorsque cela est possible, le représentant se présente à son surveillant avant de reprendre son travail normal.

6.05 Les parties à la présente convention collective tentent normalement de régler les problèmes avant de présenter des griefs.

Réunions pour les négociations de la convention collective

6.06 L'employeur accorde un congé, selon les modalités, à l'employé qui assiste aux séances de négociations contractuelles :

1. pour les négociations de l'unité V du SEI, le congé est un congé payé ;

2. pour toutes les autres unités du SEA un congé non payé est accordé, sous réserve des nécessités du service de l'employeur et un tel congé n'est pas refusé sans motif valable.

6.07 Les séances de négociations contractuelles entre le S.E.I. et le syndicat auront lieu pendant les heures régulières, à moins qu'il n'en soit convenu autrement par le syndicat et l'employeur.

Réunions avec l'employeur

6.08 Un congé payé est accordé aux employés pour leur permettre de rencontrer l'employeur. Un congé non payé est aussi accordé aux représentants lorsqu'ils se réunissent avec les dirigeants du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, de l'Alliance de la Fonction publique du Canada ou d'autres éléments.

6.09 (a) L'employeur peut accorder un congé payé à un employé pour lui permettre d'assister à des audiences d'arbitrage, à des audiences se rapportant à un grief, à des audiences de la Commission des relations de travail de l'Ontario, à des audiences tenues par un tribunal de la Commission des droits de la personne, à des réunions avec des agents ou conseils de conciliation ou de médiation ou à toute autre séance dans laquelle l'employé est intéressé et durant laquelle il doit témoigner. Un tel congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.

(b) L'employeur peut accorder un congé non payé à un employé pour lui permettre d'assister à des audiences d'arbitrage, à des audiences se rapportant à un grief, à des audiences de la Commission des relations de travail de l'Ontario, à des audiences tenues par un tribunal de la Commission des droits de la personne, à des réunions avec des agents ou conseils de conciliation ou de médiation ou à toute autre séance dans laquelle l'employé agit comme représentant. Un tel congé ne peut être refusé sans motif raisonnable.

ARTICLE 7

SÉCURITÉ SYNDICALE

7.01 Tous les employés visés par la présente convention doivent, comme condition d'emploi, devenir et demeurer membres en règle du syndicat. L'employeur convient de retenir la moitié de la cotisation mensuelle, telle que certifiée par le trésorier du syndicat, de chacun de deux chèques de traitement versés toutes les deux semaines, chaque mois et au regard de chaque employé de l'unité de négociation, et de faire parvenir le montant des cotisations au trésorier du syndicat, ainsi qu'une liste des employés et du montant retenu au nom de chaque employé.

7.02 L'employeur veille à ce que les formules T4 délivrées aux employés de l'unité de négociation indiquent le montant retenu au titre des cotisations syndicales et remis au syndicat.

ARTICLE 8

MAINTIEN DES DROITS ET PRIVILÈGES

8.01 Les parties conviennent d'entreprendre des consultations utiles, en cas de fusion ou d'intégration des activités ou des fonctions de l'employeur avec celles d'une autre organisation, en vue d'établir des modalités de départ volontaire pour les employé-e-s. En cas de cessation de ses opérations, l'employeur convient de faire tout ce qui est raisonnablement possible pour trouver des postes équivalents à tous les employé-e-s dans la grande famille de l'Alliance.

ARTICLE 9

INFORMATION DESTINÉE AUX EMPLOYÉS

9.01 L'employeur fait parvenir au secrétaire du syndicat le nom de tous les employés nouvellement embauchés qui feront partie de l'unité de négociation au moment où ces employés entrent au service de l'employeur. L'employeur convient en outre d'aviser le syndicat du nom de tout employé qui quitte le service de l'employeur.

9.02 Sur demande, mais pas plus d'une fois par an, une liste d'ancienneté à jour, indiquant la date d'entrée en fonction de chaque employé, est envoyée au délégué syndical, Unité V.

9.03 L'employeur remettra au syndicat une copie électronique de la convention collective en français et en anglais dans les deux semaines suivant la reproduction de la présente entente.

9.04 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage est mis à la disposition du syndicat pour l'affichage des avis officiels en des endroits facilement accessibles déterminés par l'employeur. L'employeur a le droit d'enlever les avis ou autres documents qu'il juge offensants ou nuisibles aux relations harmonieuses entre l'employeur et les employés.

9.05 L'employeur remet chaque année à l'employé un relevé écrit de ses crédits de congé.

9.06 Sur demande, l'employeur doit fournir à l'employé de l'unité de négociation un exemplaire signé de la présente convention dans les deux semaines suivant la reproduction de la convention. Dans le cas contraire, un employé sera fourni avec une copie électronique de la convention.

ARTICLE 10

APPRÉCIATION DU RENDEMENT ET DOSSIERS DE L'EMPLOYÉ

10.01 (a) Lorsqu'il y a eu appréciation officielle du rendement de l'employé, ce dernier doit avoir l'occasion de signer la formule d'appréciation, une fois celle-ci remplie, afin d'indiquer qu'il en a lu le contenu. À sa demande écrite, une copie de la formule d'appréciation lui est remise à ce moment-là. La signature de l'employé sur sa formule d'appréciation est censée indiquer seulement qu'il en a lu le contenu et ne signifie pas qu'il y souscrit.

(b) Les représentants de l'employeur qui apprécient le rendement de l'employé doivent avoir été en mesure d'observer son rendement ou de le connaître pendant au moins la moitié de la période pour laquelle le rendement de l'employé est apprécié.

10.02 À la demande écrite de l'employé ou son représentant syndical, si l'employé l'autorise, a accès au dossier personnel et (ou) au registre de la paye et des congés de l'employé, en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

10.03 (a) L'employeur convient qu'il n'y aura qu'un seul dossier personnel et qu'un seul registre de la paye et des congés pour chaque employé, et qu'aucun rapport sur la conduite ou le rendement de l'employé ne peut être utilisé contre lui dans la procédure de règlement des griefs et à l'arbitrage, à moins qu'une copie de ce rapport ne soit fournie à l'employé et à moins que ce rapport ne soit contenu dans le dossier personnel.

(b) Aucun rapport ne peut être versé au dossier ou n'en fera partie à moins qu'une copie du rapport en question ne soit envoyé à l'employé moins de vingt-cinq (25) jours après la date de la source alléguée de dissatisfaction avec lui.

(c) Tout rapport défavorable au sujet d'un employé et tout rapport concernant une infraction est retiré du dossier après une période de deux (2) ans de la date de l'infraction.

(d) Le dossier personnel de chaque employé sera conservé sous clé dans un classeur dans le bureau du président. Seul le président ou son remplaçant désigné a accès à ces dossiers sans le consentement de l'employé.

(e) Le registre de la paye et des congés des employés sera conservé sous clé dans un classeur. Seul le personnel autorisé peut avoir accès à ces dossiers.

ARTICLE 11

DROITS DE LA PERSONNE

11.01 L'employeur reconnaît et accepte pleinement toute la législation sur les droits de la personne, et convient d'être lié par ses dispositions.

11.02 L'employeur reconnaît et accepte pleinement toute la législation sur la protection des renseignements personnels, et convient d'être lié par ses dispositions.

ARTICLE 12

RESTRICTIONS CONCERNANT L'EMPLOI À L'EXTÉRIEUR

12.01 Les employés ne sont pas en principe empêchés d'exercer un autre emploi en dehors des heures qu'ils doivent consacrer à l'employeur. L'employeur peut préciser les domaines susceptibles d'entraîner des conflits d'intérêts. Cependant, les demandes d'autorisation d'exercer un emploi à l'extérieur ne pourront être refusées sans motif raisonnable.

ARTICLE 13

DURÉE DU TRAVAIL

Généralités

13.01 Aux fins de l'application du présent article, la semaine consiste en sept (7) jours consécutifs qui commencent à 00h00 le lundi matin et finissent à 24h00 le dimanche. Un jour est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à 00h00.

(a) La semaine de travail normale est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée de travail d'horaire est de sept (7) heures consécutives à l'exception d'une pause-repas et se situe entre sept (7 1/2) heures et demie et dix-huit (18) heures.

(b) Sous réserve des nécessités du service de l'employeur, l'employé a le droit de choisir et de demander de travailler selon un horaire mobile allant de 7h30 à 18h00.

13.02 Nonobstant les dispositions du présent article, un employé peut, s'il le demande, effectuer sa semaine de travail en une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, sur une période de quatorze (14) jours civils, vingt-et-un (21) jours civils ou vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-cinq (35) heures par semaine. Durant chaque période de quatorze (14)

jours, vingt-et-un (21) jours ou vingt-huit (28) jours, l'employé bénéficie de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

Nonobstant toute disposition contraire de la présente convention, la mise en application d'un horaire de travail différent ne peut entraîner, de ce seul fait, un surcroît d'heures supplémentaires ou un paiement supplémentaire, ni ne peut être considérée comme retirant à l'employeur le droit d'établir les heures de travail qui sont autorisées par la présente convention.

Malgré la disposition du présent article et pour plus de sûreté, l'employé-e qui a un horaire hebdomadaire variable tel que décrit au présent article remet à son superviseur un horaire précisant ses heures de début et de fin de journée et ses pauses-repas. L'employé-e remet cet horaire trois (3) fois par an pour les périodes déterminées par l'employeur.

Les parties comprennent que, de temps à autre, pour des motifs justes et suffisants, l'employé-e peut désirer modifier son horaire. L'employé-e doit donc soumettre à l'examen et/ou à l'approbation de son superviseur une demande écrite de modifications.

En outre, l'employeur et l'employé-e conviennent que l'application du paragraphe 13.02 empêche les deux parties d'invoquer l'alinéa 13.01 b).

13.03 Les employés peuvent être tenus d'inscrire leur présence selon la forme que détermine l'employeur.

Périodes de repos

13.04 Sauf lorsque les nécessités du service ne le permettent pas, l'employeur assurera deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète.

ARTICLE 14

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Dans le présent article, l'expression

(a) « heures supplémentaires » désigne le travail autorisé accompli en excédent de la durée de travail à l'horaire de l'employé ;

(b) « tarif et demi » désigne le produit d'une fois et demie (1 1/2) le taux de rémunération horaire ;

(c) « tarif double » désigne le produit de deux (2) fois le taux de rémunération horaire.

Attribution du travail supplémentaire

14.02 (a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur évite, dans la mesure du possible, de prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et s'efforce de répartir le travail supplémentaire de façon équitable parmi les employés qualifiés facilement disponibles.

(b) Sauf en cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel avec l'employé, l'employeur, chaque fois que cela est possible, donne un préavis minimal de quatre (4) heures au sujet de la nécessité d'heures supplémentaires.

Rémunération du travail supplémentaire

14.03 Sous réserve de la clause 14.08, tout employé qui est tenu d'effectuer du travail supplémentaire, son jour de travail à l'horaire, a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) au titre de toutes les heures effectuées.

14.04 Sous réserve de la clause 14.08:

(a) l'employé qui est tenu de travailler, un premier jour de repos, a droit à une rémunération calculée à tarif et demi (1 1/2) au titre des sept (7) premières heures et à tarif double (2) par la suite ;

(b) l'employé qui est tenu de travailler, un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent, a droit à une rémunération calculée à 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 de repos civils consécutifs et accolés.

14.05 Sous réserve de la clause 14.08, lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail, un jour de repos, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

(i) une rémunération calculée au taux des heures supplémentaires applicable ;

ou

(ii) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée au taux de rémunération horaire, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération ne s'applique que la première fois que l'employé se présente au travail au cours d'une période de sept (7) heures, à compter du moment où l'employé rentre au travail pour la première fois.

14.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail et se présente effectivement au travail dans les conditions énoncées à la clause 14.04 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services publics de transport

normaux, il est remboursé de ses dépenses raisonnables encourues de la manière suivante :

(a) les frais de millage au taux normalement payé à l'employé, lorsqu'il est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile, lorsque l'employé voyage au moyen de sa propre voiture,

ou

(b) les dépenses vraiment engagées pour emprunter d'autres moyens de transport commerciaux.

14.07 Sauf si l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu d'affectation normal, le temps que l'employé met pour se rendre à ce lieu ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail.

14.08 L'employé a droit la rémunération des heures supplémentaires, conformément aux clauses 14.03, 14.04 et 14.05, pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire effectué par lui :

(a) quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales ;

et

(b) quand l'employé ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.

14.09 Les employés consignent, de la manière déterminée par l'employeur, les heures auxquelles commence et finit le travail supplémentaire.

14.10 Les heures supplémentaires sont rémunérées en espèces, sauf dans le cas où, à la demande de l'employé, ces heures peuvent être compensées sous forme de congé payé équivalent. Cette approbation n'est pas refusée sans motif raisonnable.

L'employeur accorde un congé compensateur à des moments qui conviennent à l'employé.

14.11 Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, on ne fait pas de double paiement des heures supplémentaires pour les mêmes heures de travail effectuées.

14.12 L'employé qui est autorisé à effectuer trois (3) heures supplémentaires ou plus après ses heures de travail d'horaire ou un jour de repos bénéficie d'une indemnité conformément à l'article 37.01.

14.13 L'employeur, dans la limite prévue dans les Règlements du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt rembourse à l'employé qui est le parent d'un jeune enfant ou de jeunes enfants, les frais de gardienne lorsque l'employé doit travailler en dehors de ses heures de travail régulières. Le remboursement a lieu lorsque l'employé remet un reçu à l'employeur.

14.14 Lorsque, dans une année, l'employé n'a pas bénéficié de tous ses congés compensateurs, la portion non utilisée sera rémunérée en espèces, sauf que s'il en fait la demande et avec l'approbation de l'employeur, il pourra reporter quinze (15) jours qui ont été acquis et le reste lui sera rémunéré en espèces.

ARTICLE 15

CONGÉ - GÉNÉRALITÉS

15.01 L'employé a droit, une fois par année financière et à sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congé annuels et de congé de maladie.

15.02 L'employé conserve le nombre de jours de congé payé portés à son crédit par l'employeur au moment de la signature de la présente convention ou au moment où il y devient assujetti.

15.03 L'employé ne bénéficie pas de deux (2) genres de congé payé ni d'une rétribution pécuniaire tenant lieu de congé à l'égard de la même période.

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

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

15.05 L'année de congé annuel s'étend du 1er janvier au 31 décembre inclusivement de l'année civile.

Acquisition des crédits de congé annuel

15.06 L'employé acquiert des crédits de congé annuel selon les modalités suivantes pour chaque mois civil au cours duquel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours :

(a) un jour et quart (1 1/4) jusqu'au mois où survient son cinquième (5e) anniversaire d'emploi continu ;

(b) un jour et deux tiers (1 2/3) à partir du mois où survient son cinquième (5e) anniversaire d'emploi continu ;

(c) deux jours et un douzième (2 1/12) à partir du mois où survient son quatorzième (14e) anniversaire d'emploi continu à compter du 1er avril 1999.

(d) deux jours et demi (2 1/2) à partir du mois où survient son vingt-troisième (23e) anniversaire d'emploi continu.

(e) l'emploi avec le ministère du Revenu national, Impôt est utilisé pour le calcul d'emploi continu aux fins de l'article 15.06.

Droit au congé annuel payé

15.07 L'employé a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu peut bénéficier de congés annuels anticipés équivalant aux crédits prévus pour l'année de congé.

Établissement du calendrier des congés annuels payés

15.08 (a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour accorder les congés annuels de l'employé au cours de l'année pendant laquelle il les acquiert et d'une manière satisfaisante pour l'employé.

(b) Les congés annuels pour les employés ayant des postes similaires sont accordés selon l'ordre dans lequel les demandes sont reçues.

(c) Les congés annuels ne peuvent être demandés plus de douze (12) mois avant le début du congé. Cependant, l'employeur peut faire des exceptions.

15.09 L'employeur, aussitôt qu'il lui est possible et raisonnable de le faire, prévient l'employé de l'approbation, du refus ou de l'annulation d'une demande de congé annuel. En cas de refus, de modification ou d'annulation du congé, l'employeur à la demande écrite de l'employé, en donne la raison par écrit.

15.10 Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé obtient :

(a) un congé de deuil,

ou

(b) un congé spécial 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 déplacée est, soit ajoutée à la période de congé annuel, si l'employé le demande et si l'employeur l'approuve, soit réinscrite pour utilisation ultérieure.

15.11 (a) Si, au cours d'une année de congé donnée, l'employé n'a pas bénéficié de tous les congés annuels portés à son crédit, la fraction non utilisée de ses congés annuels est reportée à l'année de congé suivante. Le report des congés annuels ne dépasse pas un an.

(b) Sur demande écrite de l'employé, l'employeur lui verse en espèces les crédits de congé annuel acquis mais non utilisés. Le remboursement sera au taux de rémunération établi de l'employé, à la date de la demande.

Rappel pendant le congé annuel payé

15.12 (a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour ne pas rappeler l'employé au travail après qu'il est parti en congé annuel payé.

(b) Si, au cours d'une période quelconque de congé annuel payé, un employé est rappelé au travail, il touche le remboursement des dépenses raisonnables selon la définition habituelle de l'employeur, qu'il engage :

(i) pour se rendre à son lieu de travail

et

(ii) pour retourner au point d'où il est rappelé, s'il retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel, après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

(d) L'employé n'est pas considéré en congé annuel payé au cours de toute période qui lui donne droit, aux termes de la clause 15.12, au remboursement des dépenses raisonnables qu'il a engagées.

Congé de cessation d'emploi

15.13 Lorsque l'employé décède ou cesse d'occuper son emploi pour une autre raison, lui-même ou sa succession touche un montant égal au produit de la multiplication du nombre de jours de congé annuel acquis mais non utilisés par le taux de rémunération journalier avant la date de cessation de son emploi.

15.14 En cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement, l'employeur recouvre sur tout montant dû à l'employé un montant équivalent au nombre de jours de congé annuel non acquis dont il a bénéficié calculé selon le taux de rémunération journalier.

15.15 Nonobstant les dispositions de la clause 15.13, l'employé dont l'emploi cesse par suite d'une déclaration portant abandon de son poste a droit de toucher le paiement dont il est question à la clause 15.13 s'il en fait la demande dans les six (6) mois qui suivent la date à laquelle il cesse d'être employé.

ARTICLE 16

CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Crédits

16.01 L'employé acquiert des crédits de congé de maladie à raison d'une journée et quart (1 1/4) pour chaque mois civil durant lequel il touche la rémunération d'au moins dix (10) jours.

Attribution des congés de maladie

16.02 L'employé bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il est incapable d'exécuter ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

(a) qu'il puisse convaincre l'employeur de son état d'une manière et à un moment que ce dernier détermine,

et

(b) qu'il ait les crédits de congé de maladie nécessaires.

16.03 À moins d'indication contraire à l'avance de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé et attestant que, en raison d'une maladie ou d'une blessure, il n'a pu effectuer ses tâches est considérée, au moment de sa remise à l'employeur, comme remplissant les conditions de la clause 16.02 (a), si la période de congé payé qui est demandée ne dépasse pas cinq (5) jours. Si l'employeur oblige un employé à présenter un certificat médical, tous les frais afférents à la production de ce certificat sont supportés par l'employeur sur présentation d'un reçu.

16.04 Lorsque l'employé 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 de la clause 16.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur :

(a) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours, s'il attend une décision sur une demande de congé pour accident du travail

ou

(b) pour une période maximale de vingt-cinq (25) jours dans tous les autres cas sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite et, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou le licenciement, sous réserve du recouvrement du congé anticipé sur toute somme d'argent due à l'employé.

16.05 Lorsque l'employé 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 considère, aux fins du registre des crédits de congé de maladie, que l'employé n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX PAYÉS OU NON PAYÉS

Congé de deuil avec rémunération

17.01 Aux fins de la présente clause, la définition de « proche famille » comprend les parents d'un conjoint de fait de la même façon qu'elle comprend les parents d'un conjoint légitime.

Aux fins de la présente clause, la « proche famille » comprend un père, une mère (ou subsidiairement un père ou une mère par remariage ou un parent adoptif), un frère, une soeur (ou subsidiairement un demi-frère ou une demi-sœur), un conjoint, un enfant, un beau-fils ou une belle-fille, ou un pupille de l'employé, un beau-père, une belle-mère, des grands-parents, un beau-frère, une belle-soeur ou tout autre parent qui réside en permanence au domicile de l'employé ou avec lequel réside en permanence l'employé.

(a) Lorsque décède le conjoint de l'employé, ou un enfant, un beau-fils, une belle-fille, un petit-fils, une petite-fille, le père, mères parents ou un pupille de l'employé, l'employé a droit à un congé de deuil avec rémunération pouvant aller jusqu'à cinq (5) jours ouvrables, à des fins se rapportant au décès et/ou au règlement de la succession et il pourra en outre bénéficier d'un congé maximum de trois (3) jours ouvrables, avec rémunération, pour le trajet à effectuer relativement au décès ou au règlement de la succession.

(b) En cas de décès d'un membre de la proche famille, autre que le décès d'une personne mentionnée à l'alinéa (a), l'employé a droit à un congé de deuil avec rémunération pouvant aller jusqu'à quatre (4) jours ouvrables, à des fins se rapportant au décès et/ou au règlement de la succession, et il pourra en outre bénéficier d'un congé maximum de trois jours ouvrables, avec rémunération, pour le trajet à effectuer relativement au décès ou au règlement de la succession.

(c) En cas de décès d'un grand-parent du conjoint d'un employé, d'un gendre ou d'une bru d'un employé, l'employé peut bénéficier d'un congé de décès avec rémunération pouvant aller jusqu'à trois (3) jours ouvrables, à des fins se rapportant au décès ou au règlement de la succession.

(d) Dans des cas particuliers, et à la demande de l'employé, le congé de deuil avec rémunération peut être prolongé au-delà du jour qui suit le jour des funérailles, sous réserve que le nombre total de jours accordés doit être constitué de jours consécutifs, ne peut excéder le nombre mentionné dans l'alinéa (a) et doit inclure le jour des funérailles.

(e) Si, durant une période de congé compensateur, de congé de vacances ou de congé de maladie, un deuil frappe la proche famille d'un employé, dans des circonstances où cet employé aurait eu droit à un congé de deuil avec rémunération aux termes des alinéas (a), (b) ou (c) de la présente clause, l'employé bénéficie d'un congé de deuil avec rémunération, et le solde de ses congés compensateurs, de ses congés de vacances ou de ses congés de maladie est augmenté du nombre de jours qui lui sont accordés au titre du congé de deuil avec rémunération.

(f) Dans des cas particuliers, et à la demande d'un employé, un congé de deuil avec rémunération peut être accordé en sus de celui que prévoit la clause 17.01.

Congé payé pour comparution

17.02 Un congé payé est accordé à l'employé, autre qu'un employé qui est en congé non payé de l'employeur ou sous le coup d'une suspension, qui est tenu :

(a) d'être disponible pour la sélection d'un jury ;

(b) de faire partie d'un jury ;

(c) d'assister, sur assignation ou citation 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 celles où il exerce les fonctions de son poste ;

iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée ou un de leurs comités, qui est autorisé par la loi à sommer des témoins à comparaître devant lui ; ou

v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisées par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant lui.

Congé de maternité non payé

17.03 (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, vingt-six (26) 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 vingt-six (26) 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 vingt-six (26) 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 16 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 16 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 quinze (15) 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.

Indemnité de maternité

17.03.1 (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) a 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 de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale a 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), a moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées a

la division **(**B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique *:*

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants na pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées a la division (B).

(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 interrompront 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 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,

(ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale**,** la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi 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 de maternité 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 17.03.1(c) (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 la Loi d'assurance parentale au Québec.*

(f) Le taux de rémunération hebdomadaire dont ii 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.

Indemnité de maternité spéciale pour les employées, totalement invalides

17.04 (a) L'employée qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa17.03.1 (a) (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), ou de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* 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'alinéa17.03.1 (a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous- alinéa 17.03.1 (a) (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 la santé et la sécurité au travail.*

(b) L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.03.1 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit a des prestations de maternité de 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 indiques au sous alinéa a)(i).

Dispositions transitoires

17.04.1 L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

Congé parental non payé

17.05 (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, a 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 commencent 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, a un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui suivent le jour où l’enfant lui est confié.

(c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l’employé-e et à la discrétion de l’Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.

(d) 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.

(e) L’employé-e qui a l’intention de demander un congé parental non payé en informe l’Employeur au moins quinze (15) semaines avant le début d’un tel congé.

(f) 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 quinze (15) semaines ;

(iii) demander à l’employé-e de présenter un certificat de naissance ou une preuve d’adoption de l’enfant.

(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.

Indemnité parentale

17.05.1 (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) a 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, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou 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 ii 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 17.03.1 (a)(iii)(B), le cas échéant ;

(C) à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ou elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il ou elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il ou elle est décédé, mis en disponibilité, ou que sa 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 suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il ou elle est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique:*

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

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

(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 interrompront 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 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, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale**,** la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi 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 entrainer une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(iii) dans le cas d'une employee ayant reçu les vingt-six (26) semaines de prestations de maternité et les trente-sept (37) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible a recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93%) de son

taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.

(d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont ii est question au sous-alinéa 17.05.1(c)(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.

(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 la Loi sur le 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) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

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

17.06 (a) L'employé-e qui :

(i) ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 17.05.1 (a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles ii ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), ou de la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi,

et

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 17.05.1 (a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 17.05.1 (a)(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 la santé et la sécurité au travail.*

(b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 17.05.1 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit a des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de 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 paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa (a)(i).

Dispositions transitoires

17.06.1 L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature de la présente convention ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris à droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.

Congé payé de mariage

17.07 (a) Après une (1) année complète d'emploi continu chez l'employeur, l'employé qui donne à l'employeur un préavis d'au moins cinq (5) jours bénéficie d'un congé payé de cinq (5) jours aux fins de contracter mariage.

(b) Dans le cas de l’employé qui justifie de moins de deux (2) années de service, en cas de cessation d’emploi pour des raisons autres que le décès dans les six (6) mois qui suivent l’attribution du congé de mariage, un montant égal au montant versé à l’employé au cours de la période de congé est recouvré par l’employeur sur toute autre somme d’argent due à l’employé.

Congé payé pour obligations familiales

17.08 (a) Aux fins de l’application de la présente clause, «Famille», sauf indication contraire dans le présent accord, signifie le père, la mère (ou encore, le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe de fait qui vit avec l'employé ou l'employée), l'enfant propre de l'employé ou de l'employée (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle, le petit-fils, la petite-fille, un grand-parent, le beau-père, la belle-mère et autres membres de la famille vivant en permanence avec l'employé ou l'employée ou avec qui ce dernier ou cette dernière vit en permanence.

(b) L’employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

i) d’une durée maximale de un (1) jour pour accompagner une personne à charge auprès d’un médecin ou d’un dentiste, ou pour conférer avec les autorités scolaires ou un organisme d’adoption ;

ii) d’une durée maximale de trois (3) jours consécutifs pour prodiguer des soins temporaires à un membre de la famille ;

iii) un employé de sexe masculin, une (1) journée de congé payé pour les besoins directement rattachés à la naissance de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris pendant des journées différentes;

iv) un employé de l’un ou l’autre sexe, une (1) journée de congé payé pour les besoins directement rattachés à l’adoption de son enfant. Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes et être pris pendant des journées différentes.

(c) Le nombre total des jours de congé payé qui peuvent être accordés en vertu des sous alinéas (b)i), ii) et iii) ne doit pas dépasser six (6) jours au cours d’une année financière.

Congé pour accident de travail

17.09 L'employé bénéficie d'un congé payé pour accident de travail lorsqu'il a été rendu incapable de travailler à la suite d'un accident ou d'une blessure pendant qu'il était en service commandé pour le compte de l'employeur. Cet accident ou cette blessure doit être signalé le plus tôt possible à l'employeur et doit être attesté par un certificat du médecin de l'employé. Pour justifier le congé payé pour accident de travail, l'employeur peut, à sa discrétion, exiger une seconde opinion de la part d'un médecin choisi par l'employé à partir d'une liste d'au moins trois (3) médecins, fournie par l'employeur. L'employeur prend à sa charge tous les frais rattachés à ces démarches.

Congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge pré-scolaire

17.10 (a) À la demande de l'employé, un congé non payé en une (1) ou plusieurs périodes d'un maximum total de cinq (5) années lui est accordé pendant la durée totale de son emploi au Syndicat des employé-e-s de l'Impôt, à l'Alliance et ses Éléments pour les soins et l'éducation de ses enfants d'âge pré-scolaire.

(b) Le congé non payé d'une durée de plus de trois (3) mois accordé en vertu de la présente clause, est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et des congés annuels auxquels l'employé a droit. Le temps consacré à ce congé ne compte pas aux fins de l'augmentation d'échelon de salaire.

Congé non payé pour les obligations personnelles

17.11 (a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur peut accorder un congé non payé d'une durée maximale d'un (1) an à l'employé pour ses obligations personnelles, y compris pour des motifs d'ordre parental et autres motifs familiaux. Ce congé n'est pas refusé sans motif raisonnable.

(b) Le congé non payé de plus de trois (3) mois, accordé en vertu du paragraphe (a), est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du congé annuel de l'employé en cause.

(c) Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut être prolongé et ne peut être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

(d) L'employé qui bénéficie d'un congé en vertu de la présente clause doit payer la part de l'employé et de l'employeur au titre des régimes d'avantages énoncés à l'article 26 de la présente convention en vigueur au moment de la signature.

Congé non payé pour la réinstallation du conjoint

17.12 À la demande de l'employé, un congé non payé d'une période d'au plus un (1) an est accordé à l'employé dont le conjoint est réinstallé ou se réinstalle.

Autres congés payés ou non payés

17.13 À sa discrétion, l'employeur peut accorder :

(a) un congé payé lorsque des circonstances qui ne sont pas directement attribuables à l'employé y compris la maladie dans la proche famille selon la définition qu'en donne la clause 17.01, 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 qui sont indiquées dans la présente convention.

17.14 L'employé n'a pas droit à un congé payé au cours de toute période pendant laquelle il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

17.15 L'employeur convient que lorsqu'il a autorisé un congé payé pour l'employé, ou lorsqu'il a autorisé un congé non payé ne dépassant pas un an, l'employé aura le droit de retourner à un poste au même niveau de salaire, qu'il occupait avant le début du congé.

Congé payé pour obligations personnelles

17.16 Moyennant préavis d'au moins deux (2) jours ouvrables, lorsque c'est possible, l'employé se voit accorder, chaque année, un (1) jour de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé doit être utilisé dans l'année où il est gagné. 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 son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

Congé avec étalement du revenu

17.17 (a) Le CER est un programme qui permet aux employés de réduire le nombre de semaines qu'ils travaillent dans une période de 12 mois en prenant une période de congé non payé ne dépassant pas 8 semaines. Bien que la rémunération des employés participants soit réduite en proportion de la réduction du temps de travail et étalée sur l'ensemble de l'année, la pension et les avantages sociaux, ainsi que les primes ou les cotisations, sont maintenus aux niveaux antérieurs au début du congé.

(b) Sous réserve de l'ancienneté, à la demande de l'employé, l'employeur peut, sous réserve des nécessités du service établies de temps à autre, fixer le congé avec étalement du revenu d'une manière acceptable pour l'employé. Une fois que l'employé a fait valoir ses droits d'ancienneté pour l'approbation

de son congé, son nom tombe au bas de la liste d'ancienneté utilisée exclusivement pour l'administration des congés avec étalement du revenu.

(c) L'employeur n'approuve les demandes de congé avec étalement du revenu que pour un (1) employé se trouvant dans une catégorie d'emploi semblable et que pour un maximum de deux (2) employés de l'unité de négociation pour la même période de congé. Pour plus de certitude, les demandes sont approuvées selon l'ancienneté, ainsi qu'il est indiqué plus haut.

(d) Les employés qui désirent profiter d'un congé avec étalement du revenu doivent donner un préavis écrit de huit (8) semaines à l'employeur. Sur réception dudit avis écrit, l'employeur fait part de la demande aux employés des catégories d'emploi semblables et leur donne une occasion raisonnable de présenter leurs demandes de congé annuel et/ou de congé compensateur. Sauf pour fins de rappel, ou en cas d'urgence, l'employeur ne peut rescinder le congé avec étalement du revenu qu'il a approuvé.

(e) Les parties conviennent que les demandes de congé annuel et de congé compensateur ont préséance sur les demandes de congé avec étalement du revenu.

(f) S'il décide de rappeler un employé en congé avec étalement du revenu, l'employeur est guidé par les principes et les exigences de l'article 15.12 de la convention collective et rembourse à l'employé le revenu qui a été déduit, ou par tout autre accord intervenu entre les parties et rembourse toutes les autres dépenses raisonnables.

Congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent

17.18 Le deux parties reconnaissent l'importance de la possibilité d'obtenir un congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent.

L'employé peut se voir accorder un congé non payé pour veiller personnellement aux soins de son père ou de sa mère, y compris son père ou sa mère par remariage ou ses parents nourriciers, dans les conditions suivantes :

a) l'employé en informe l'employeur par écrit, aussi longtemps d'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début du congé, sauf en cas d'impossibilité pour cause de circonstances urgentes ou imprévisibles;

b) la durée totale des congés accordés en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pour la durée totale de son emploi dans la fonction publique;

L'employé qui a commencé son congé non payé peut modifier la date de son retour au travail si cette modification n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.

Congé de préretraite

17.19 À compter de la date de signature de la convention collective, l'employeur accorde un congé payé de cinq (5) jours par an, à hauteur de vingt-cinq (25) jours, à l'employé âgé de cinquante-cinq (55) ans ou plus qui compte un minimum de trente (30) ans de service.

ARTICLE 18

JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

18.01 Sous réserve de la clause 18.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employés :

(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) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu, aux niveaux provincial ou municipal, comme jour de fête dans la région où l'employé travaille ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour de fête additionnel provincial ou municipal n'existe pas le premier lundi d'août, et
(j) un autre jour lorsqu'une loi du Parlement le proclame comme jour férié national,
(k) Jour du patrimoine, à célébrer comme congé férié mobile, à prendre par l'employé dans l'année civile. Si le gouvernement fédéral devait proclamer ce jour férié, ce Jour mobile du patrimoine cessera d'exister et sera remplacé par le jour férié proclamé par le gouvernement fédéral.
(l) Tous les jours, de Noël au Jour de l'an, inclusivement.
(m) le 2 janvier.

18.02 L'employé qui est en absence non payée à la fois le jour ouvrable complet qui précède et celui qui suit immédiatement un jour férié désigné n'a pas droit à la rémunération pour le jour férié.

Jour férié qui coïncide avec un jour de repos

18.03 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié en vertu de la clause 18.01 coïncide avec le jour de repos d'un employé, le jour férié est reporté au premier jour de travail d'horaire de l'employé qui suit son jour de repos.

18.04 Lorsqu'un jour désigné comme jour férié à l'égard de l'employé est reporté à un autre jour en vertu des dispositions de la clause 18.03:

(a) le travail exécuté par un employé, le jour à partir duquel le jour férié a été reporté, est tenu pour un travail exécuté pendant un jour de repos,

et

(b) le travail accompli par l'employé pendant le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme travail accompli pendant un jour férié.

Rémunération pour travail un jour férié

18.05 Lorsqu'un employé travaille pendant un jour férié, il est rémunéré :

(a) à tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières heures (7) effectuées le jour férié et à tarif double (2) par la suite ; de plus, il touche la rémunération qui lui aurait été versée s'il n'avait pas travaillé le jour férié,

ou

(b) sur demande et avec l'approbation de l'employeur, il peut bénéficier :

i) d'un jour de congé payé (au taux de rémunération horaire) à une date ultérieure, en remplacement du jour férié,

ii) d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demi (1 1/2) le taux de rémunération horaire pour les sept (7) premières heures qu'il effectue le jour férié,

et

iii) d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le taux horaire pour toutes les heures qu'il effectue le jour férié en excédent de sept heures (7);

(c) sous réserve des nécessités du service et à la demande de l'employé, l'employeur s'efforce de lui accorder des jours de congé compensateur, accumulés en vertu de la clause 18.05 (b)i), accolés aux congés annuels de l'employé;

(d) nonobstant les clauses 18.05 (a) et 18.05 (b), lorsque l'employé travaille un jour férié qui n'est pas pour lui un jour normal de travail et que ce jour férié

est accolé à un jour de repos durant lequel il a également travaillé et à l'égard duquel il a reçu une rémunération pour heures supplémentaires en conformité avec la clause 14.04 (b), il touche, outre la rémunération à laquelle il aurait eu droit s'il n'avait pas travaillé le jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

(e) si des jours de congé compensateur ne peuvent être utilisés avant la fin de l'année financière, ils seront remboursés à l'employé à son taux de rémunération horaire, à la fin de l'année financière.

18.06 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail, un jour férié désigné payé, il touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

i) une rémunération en uniformité avec les dispositions de la clause 18.05;

ou

ii) une rémunération équivalant à quatre heures (4) de rémunération calculée à son taux de rémunération horaire, sauf que le minimum de quatre (4) heures de rémunération s'applique uniquement la première fois qu'un employé s présente au travail au cours d'une période de sept heures (7), à compter du moment où l'employé arrive au travail pour la première fois.

18.07 Lorsque l'employé est tenu de se présenter au travail un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail d'horaire et doit, à cette fin, utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, les dépenses raisonnables qu'il a engagées pour se rendre au travail sont remboursées de la façon suivante :

(a) s'il voyage dans sa propre automobile, il récupère les frais de millage au taux normalement payé à l'employé lorsqu'il est autorisé par l'employeur à utiliser son automobile,

ou

(b) les dépenses effectivement engagées pour emprunter d'autres moyens de transport commerciaux.

18.08 Sauf si l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour un temps de travail. Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

18.09 Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec une période de congé payé d'un employé, le jour férié n'est pas compté comme un des jours de congé.

ARTICLE 19

INDEMNITÉ DE DÉPART

19.01 L'employé, dans les circonstances énoncés ci-après, a droit à une indemnité de départ calculée en fonction de son taux de rémunération hebdomadaire.

Retraite

19.02 À son départ à la retraite, l'employé qui a droit à une pension de retraite en vertu du Règlement de l'AFPC sur la pension touche une semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque période 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 divisé par 365, au regard desquels il n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.

Démission

19.03 L'employé qui démissionne et qui, au moment de sa démission, justifie de dix-huit années d'emploi continu, touche une semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle il n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.

19.04 L'employé qui démissionne après cinq (5) années ou plus d'emploi continu, et qui n'est pas admissible à l'indemnité de départ en vertu des clauses 19.02 ou 19.03, touche la moitié de sa rémunération hebdomadaire à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle il n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.

Cessation pour d'autres motifs

19.05 L'employé dont l'emploi prend fin involontairement pour des raisons autres que la discipline touche une semaine de rémunération à son taux de rémunération courant pour chaque année complète d'emploi continu au regard de laquelle il n'a pas auparavant touché d'indemnité de départ.

Décès

19.06 Si l'employé décède après une (1) année ou plus d'emploi continu, il est versé à sa succession un montant déterminé en conformité avec la clause 19.02 même si les conditions énoncées à la clause 19.02 peuvent ne pas avoir été remplies, et peu importe toute autre prestation payable.

ARTICLE 20

RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION

20.01 Sauf dans des circonstances exceptionnelles, l'employé est payé par chèque ou, à sa demande, par dépôt direct à l'institution financière de son choix, toutes les deux semaines. À chaque chèque est attaché un talon sur lequel sont indiqués le traitement brut et net de l'employé ainsi que les détails de toutes les retenues.

20.02 À moins d'indications contraires précisées dans la lettre d'offre, le taux de rémunération de l'employé, au moment de la nomination, est le minimum de l'échelle de traitement applicable au niveau de classification auquel l'employé est nommé. À moins que l'employeur ne prenne des mesures visant à retenir les augmentations d'échelon en raison d'un rendement insatisfaisant des fonctions de l'employé, ce dernier a droit aux augmentations d'échelon périodiques qui correspondent à l'échelle de traitement applicable jusqu'à ce que le maximum de cette échelle de traitement ait été atteint.

20.03 Lorsque l'employé obtient de l'avancement, il a droit au taux de rémunération, dans l'échelle de traitement du niveau de classification au regard duquel il a obtenu de l'avancement, et qui pourvoit à une augmentation d'un montant qui n'est pas inférieur à l'augmentation d'échelon annuelle la plus basse à laquelle pourvoit la nouvelle échelle de traitement.

20.04 Si l'employé obtient de l'avancement, ou s'il est muté à une date qui coïncide avec la date à laquelle il aurait par ailleurs touché une augmentation d'échelon au regard de son ancien poste, cette augmentation d'échelon est réputée avoir été dûment autorisée avant qu'ait été déterminé le taux de rémunération applicable à l'employé lors de l'avancement ou de la mutation, selon le cas.

20.05 La date d'augmentation d'échelon de salaire de l'employé nommé à un poste est le premier jour suivant l'anniversaire de la période d'augmentation d'échelon du poste auquel l'employé a été nommé.

20.06 La période d'augmentation d'échelon est telle que précisée à l'appendice « A » taux de rémunération).

20.07 Le système de classification applicable aux employés du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt est le Système de classification Deloitte Touche pour l'AFPC.

20.08 L'employeur rembourse toute la rétroactivité au titre de la rémunération, des avantages, des allocations et des rajustements dans les quarante-cinq (45) jours de la date de signature de la présente convention collective.

20.09 Lorsque l'employé est tenu par l'employeur d'exécuter, pendant une période temporaire d'au moins trois (3) jours ouvrables consécutifs, une grande partie des fonctions d'un poste plus élevé que celui qu'il occupe, il touche une rémunération d'intérim à compter du premier jour de cette période temporaire, calculée comme s'il avait été nommé au poste plus élevé. Les jours fériés désignés payés sont comptés comme du temps de travail aux fins de calculer la période de référence de trois (3) jours ouvrables consécutifs.

20.10 L'employeur convient d'émettre un paiement anticipé du traitement net estimatif pour les périodes autorisées de congé rémunéré de deux (2) semaines complètes ou plus, pourvu qu'une demande écrite d'avance soit reçue de l'employé avant le début de la période de congé de l'employé. Cette demande doit être faite au moins deux (2) jours ouvrables avant le début du congé.

Dans la mesure où l'employé a été autorisé à partir en congé pour la période concernée, le paiement avant le départ en congé se fait avant le début du congé. Tout paiement en trop à l'égard de ces avances de rémunération est une première imputation immédiate sur toute rémunération à verser par la suite et est recouvré intégralement avant tout autre versement de traitement.

20.11 Sur avis d'un employé, un employé qui désire monnayer des heures supplémentaires, des vacances ou d'autres sommes gagnées se voit verser une avance sur ces sommes. La différence entre l'avance et le montant effectif est remboursée ou recouvrée, selon le cas, sur le chèque de paie ordinaire suivant.

20.12 Si un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de salaire maximal est plus élevé ou pour lequel les points sont plus élevés, l'employé-e est rémunéré à partir de la date d'entrée en vigueur de cette reclassification au taux de salaire qui est le plus rapproché, mais qui n'est pas inférieur au taux de salaire qu'il touchait dans le poste qu'il occupait le jour précédant immédiatement la date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste.

20.13 Si un-e employé-e, qui était payé au taux maximal dans l'ancienne échelle de taux n'est pas payé au taux maximal dans la nouvelle échelle, la date d'entrée en vigueur de l'augmentation par la suite est la date d'entrée en vigueur de la reclassification du poste et la période d'augmentation se situe à l'anniversaire annuel de la date d'entrée en vigueur de la reclassification.

20.14 Si un-e employé-e qui n'était pas rémunéré au taux maximal dans l'ancienne échelle de taux n'est pas rémunéré au taux maximal dans la nouvelle échelle, la

date d'entrée en vigueur de l'augmentation par la suite est à la même date que celle qui était en vigueur avant la reclassification du poste, et la période d'augmentation est la même que celle qui était en vigueur avant la reclassification.

20.15 Si un poste est reclassifié à un niveau dont le taux de salaire maximal est inférieur, l'employé-e bénéficie du statut du « titulaire actuel seulement » tant qu'il reste dans le poste. Cet employé-e continue d'être rémunéré conformément à l'ancienne échelle des taux applicables à son poste avant la date d'entrée en vigueur de la reclassification de ce poste et il est autorisé à toucher les augmentations économiques négociées par le Syndicat pour d'autres employé-e-s du même niveau salarial.

20.16 À la demande de l'employé-e, l'employeur fait des retenues salariales et remet les montants pour les obligations d'épargne du Canada et les dons à Centraide.

ARTICLE 21

RÉMUNÉRATION AU TITRE DU DÉPLACEMENT

21.01 Lorsque l'employeur demande à un employé de se rendre à l'extérieur de sa zone d'affectation, soit le 233, rue Gilmour, Ottawa (Ontario) et que ce déplacement est approuvé par l'employeur, le mode de déplacement est déterminé par l'employeur et l'employé est rémunéré de la façon suivante :

(a) un jour de travail normal pendant lequel il voyage mais ne travaille pas, l'employé touche sa rémunération normale pour ce jour-là ;

(b) un jour de travail normal pendant lequel il voyage et travaille, l'employé touche :

i) sa rémunération normale pour ce jour-là, pour une période mixte de voyage et de travail d'au plus sept (7) heures,

et

ii) le taux des heures supplémentaires applicable pour tout temps de voyage supplémentaire en excédent d'une période mixte de voyage et de travail de sept (7) heures, mais le paiement maximal versé pour ce temps de voyage supplémentaire ne doit pas dépasser douze (12) heures au taux normal de rémunération de l'employé.

(c) pour un jour de repos ou un jour férié, l'employé a droit au taux applicable des heures supplémentaires, à condition que le paiement total relatif au temps de déplacement ne dépasse pas douze (12) heures, au taux normal de rémunération de l'employé.

(d) si l'employé se déplace et travaille un jour de repos ou un jour férié, il a droit au taux applicable des heures supplémentaires pour les heures travaillées, et il a droit au taux applicable des heures supplémentaires pour la période de déplacement, jusqu'à concurrence d'une rémunération de douze (12) heures au taux normal de rémunération de l'employé.

21.02 Lorsque, conformément à la clause 21.01, un employé doit utiliser son propre véhicule, l'employeur payera les taux applicables de kilométrage en conformité avec les Règlements du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt.

ARTICLE 22

EXPOSÉ DES FONCTIONS

22.01 Sur demande écrite, l'employé a droit à un exposé complet et à jour des fonctions et responsabilités de son poste dans vingt-cinq jours ouvrables.

ARTICLE 23

GRÈVE ET LOCK-OUT

23.01 Si les employés décident d'appuyer une grève légale déclenchée par les membres d'une autre unité de négociation de l'AFPC et/ou de ses Éléments, en refusant de franchir une ligne de piquetage légalement établie, l'employeur s'engage à ne prendre aucune mesure disciplinaire. Dans un tel cas, il est convenu que le membre ou les membres concernés du syndicat perdront la rémunération correspondant à la période pendant laquelle ils ne sont pas au travail. L'employeur pourra accepter de verser les avantages durant cette période.

ARTICLE 24

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

24.01 L'employé qui estime avoir été traité de façon injuste ou qui se considère lésé par une action quelconque ou une absence d'action de la part de l'employeur, a droit de présenter un grief de la façon prescrite suivante :

(a) Palier 1 - Président - Syndicat des Employé-e-s de l'Impôt

24.02 L'employé qui désire présenter un grief à l'un des paliers prescrits dans la procédure de règlement des griefs, le remet au premier palier de la procédure. L'employeur remet à l'employé un récipissé indiquant la date à laquelle le grief lui est parvenu.

24.03 S’il est nécessaire de présenter un grief par la poste, le grief est réputé avoir été présenté le jour indiqué par le cachet postal et l’on considère que l’employeur l’a reçu à la date à laquelle il est livré au bureau approprié. De même, l’employeur est censé avoir livré sa réponse, à la date à laquelle l’enveloppe renfermant la réponse a été oblitérée par la poste, 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 laquellela réponse de l’employeur a été livrée à l’adresse indiquée dans la formule de grief.

24.04 Le grief d’un employé n’est pas considéré comme nul du seul fait qu’il n’est pas conforme à la formule fournie par l’employeur.

24.05 L’employé qui présente un grief peut, s’il le désire, se faire aider ou représenter par le syndicat.

24.06 Au premier palier de la procédure, l’employé peut présenter un grief au plus tardle vingt-cinquième (25e) jour qui suit la date à laquelle il est notifié, oralement ou par écrit, de l’action ou des circonstances donnant lieu au grief ou à la date à laquelle il en prend connaissance pour la première fois.

24.07 L’employeur répond habituellement au grief de l’employé dans les trente (30) jours qui suivent la date à laquelle le grief a été soumis. Lorsqu’une telle décision ou qu’un tel règlement est insatisfaisant pour l’employé, ce dernier peut renvoyer le grief à l’arbitrage dans les quinze (15) jours après que la décision ou le règlement lui a été communiqué par écrit.

24.08 Si l’employeur ne répond pas dans les trente (30) jours de la date à laquelle un grief a été soumis, l’employé peut, dans les quinze (15) jours qui suivent, renvoyer le grief à l’arbitrage.

24.09 Lorsqu’il s’agit de calculer le délai au cours duquel une mesure quelconque doit être prise aux termes de la présente procédure, les samedis, les dimanches et les jours fériés désignés sont exclus.

24.10 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongées d’un commun accord entre l’employeur et l’employé et, s’il y a lieu, le représentant du Syndicat.

24.11 L’employé peut renoncer à un grief en notifiant par écrit à son responsable.

24.12 L’employé qui ne présente pas son grief au palier supérieur suivant dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu’il puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l’ont empêché de respecter les délais prescrits.

ARTICLE 25

CONSULTATION MIXTE

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

ARTICLE 26

RÉGIMES DE BIEN-ÊTRE ET AVANTAGES

26.01 À partir du 4 janvier 1988, l'employeur acquitte cent pour cent (100%) des primes du régime d'assurance-frais dentaires et soins de la vue (équivalent au régime en vigueur à la date de signature de la présente convention).

26.02 L'employeur acquitte cent pour cent (100%) des primes du régime de protection du revenu (équivalent au régime en vigueur à la date de signature de la présente convention).

26.03 (a) L'employeur acquitte cent pour cent (100%) du régime d'assurance-hospitalisation et d'assurance-frais médicaux (OHIP) au regard des employés qui sont domiciliés dans la province de l'Ontario.

(b) L'employeur acquitte cent pour cent (100%) des primes du régime complémentaire d'assurance-maladie supplémentaire égal au régime en vigueur à la date de signature de la présente convention.

26.04 L'employeur verse à chaque employé domicilié dans la province de Québec un montant équivalant aux primes payables par l'employeur au titre du régime d'assurance-hospitalisation et d'assurance-frais médicaux, comme si ces employés étaient domiciliés dans la province de l'Ontario.

26.05 L'employeur acquitte cent pour cent (100%) des primes d'un régime d'assurance-vie au capital assuré au double (2) du traitement annuel de l'employé, arrondi aux mille dollars supérieurs.

26.06 Les modalités du régime de pension de l'AFPC s'appliquent aux employés, avec pleine indexation. Si le régime de pension de l'AFPC est interrompu ou révisé, l'interruption ou la révision n'entraînera aucun préjudice pour les employés et tous auront la garantie d'un régime de pension prévoyant au moins les avantages et les modalités du régime de pension de l'AFPC en vigueur le jour avant l'interruption ou la révision du plan.

26.07 Le syndicat est consulté sur tout projet d'amendements ou de modifications relatif aux régimes de bien-être et d'avantages sociaux. L'employé ne peut être désavantagé par des amendements ou des modifications à ces régimes, à moins qu'ils n'aient été négociés avec le syndicat.

26.08 i) Nonobstant la clause 23.01, l'employeur acquitte la partie de la prime au titre des régimes d'avantages sociaux comme il est indiqué dans la présente clause, et cela pour chaque mois civil durant lequel un employé a reçu une rémunération d'au moins dix jours.

ii) Sous réserve de l'insuffisance de crédits de congé de maladie payé, l'employeur convient de continuer de payer les primes d'assurance et les cotisations de pension de l'employé-e pour une période ne dépassant pas douze (12) mois consécutifs à compter de la date à laquelle l'employé quitte le bureau pour des raisons de maladie.

a. L'employé-e convient de remettre à l'employeur un document prouvant qu'elle ou il a demandé et/ou reçoit des prestations de maladie de l'assurance-emploi, des prestations d'invalidité du *Régime de pensions du Canada* ou tout autre type semblable de prestations. Ce document doit être remis à l'employeur pendant la période de douze (12) mois consécutifs, dès que possible, à moins de circonstances atténuantes.

b. L'employé-e ne commence pas à rembourser les primes et les cotisations de pension prévues à l'alinéa 26.08(ii) avant d'avoir reçu au moins dix (10) jours de rémunération dans un (1) même mois civil. Si l'employé-e ne retourne pas au travail après la période de (12) mois consécutifs, l'employeur recouvre les montants dus par l'employé-e sur les sommes qu'il doit à l'employé-e.

c. Le remboursement des primes et des cotisations de pension indiqué à l'alinéa 26.08(ii) se fait au rythme de dix pour cent (10 %) par mois civil jusqu'au remboursement de cinquante pour cent (50 %) des cotisations totales de l'employeur.

d. En cas de difficultés financières réelles ou possibles découlant de l'application de l'alinéa 26.08(ii) c) et à la demande de l'employé-e, l'employeur peut, à sa discrétion, permettre à l'employé-e de rembourser l'employeur à un rythme inférieur à dix pour cent (10 %) par mois civil.

e. Si l'employé-e ne remet pas un document prouvant qu'elle ou il a demandé et/ou reçoit des prestations de maladie de l'assurance-emploi, des prestations d'invalidité *du Régime de pensions du Canada* ou tout autre type semblable de prestations pendant la période de douze (12) mois consécutifs, l'employé-e convient de rembourser 100 pour cent (100 %) du total des primes et des cotisations de pension de l'employeur soit lorsque l'employé-e reçoit au moins dix (10) jours de rémunération dans un (1) même mois civil,

soit à l'expiration des douze (12) mois consécutifs, soit encore à la cessation d'emploi de l'employé-e, selon la première des trois éventualités.

f. En cas de décès de l'employé-e, l'employeur s'engage à cesser les mesures de recouvrement en vertu du présent article.

26.09 Sous réserve des conditions en vigueur à la date de signature de la présente convention, tous les employés faisant partie de l'unité de négociation ont droit aux régimes d'avantages énoncés dans le présent article à compter de la date à laquelle ils deviennent admissibles, sauf que la clause 26.06 (Régime de pension) s'applique aux employés occasionnels ou nommés pour une période déterminée, au terme de six (6) mois d'emploi continu.

26.10 L'employé qui utilise sa voiture pour se rendre au travail ou retourner à son domicile peut, à condition qu'il y ait de l'espace, faire la demande en vue de louer un espace de stationnement, soit à l'intérieur ou soit à l'extérieur dans l'aire de stationnement de l'immeuble de l'Alliance.

26.11 À compter du 5 avril 1992, et sous réserve de la clause 26.10, l'employeur acquitte cent pour cent (100%) des frais de stationnement, ou bien, pour les employés qui utilisent les transports publics pour se rendre au travail, cent pour cent (100%) du coût de l'abonnement aux transports publics.

26.12 Si l'AFPC offre d'améliorer l'un des régimes existants de bien-être et les prestations que prévoit le présent article, l'employeur convient de mettre en œuvre ces améliorations et convient en outre de continuer de verser sa part selon qu'il est prévu au présent article.

Prestation de santé des retraités

26.13 (a) Dès lors que l'employé y est admissible selon les conditions du texte du régime pour l'entente sur les prestations de retraite du Syndicat des employé-e-s de l'Alliance (SEA) – Alliance de la Fonction publique du Canada, l'employeur couvient de payer, en janvier de chaque année, une contribution de 2 000 $ au CGS de l'employé admissible pour ses frais médicaux et dentaires. Ce taux de contribution est en vigueur le 1er janvier 2012.

(b) Si le régime est modifié pendant la durée de la convention collective, l'agent négociateur peut demander de rouvrir la convention collective afin de négocier ces seuls changements au régime.

ARTICLE 27

CONGÉ-ÉDUCATION NON PAYÉ ET CONGE PAYÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Conge éducation non payé

27.01 L'employeur reconnaît l'utilité du congé-éducation. À la demande par écrit de l'employé et sous réserve de l'approbation de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé-éducation non payé pour diverses périodes jusqu'à concurrence d'un (1) an et renouvelables par accord mutuel, aux fins de fréquenter une institution reconnue dans le but d'acquérir une formation spéciale dans un domaine du savoir où il faut une préparation particulière pour permettre à l'employé de mieux remplir son rôle actuel ou dans le but d'entreprendre des études dans un domaine où il faut une formation en vue de fournir un service que l'employeur exige ou se propose de fournir.

27.02 L'employeur, à sa discrétion, peut consentir à l'employé un congé-éducation non payé, aux termes de cet article, à titre de salaire, un indemnité allant jusqu'à cent pour cent (100%) de son taux annuel de rémunération figurant à l'appendice « A » de la présente convention, selon le degré auquel, de l'avis de l'employeur, le congé-éducation se rattache aux nécessités du service. L'indemnité versée à l'employé récipiendaire d'un octroi, d'une bourse ou d'une bourse d'études, pourra être réduite. Le cas échéant, la réduction ne dépassera pas le montant de l'octroi, de la bourse ou de la bourse d'études.

27.03 Les indemnités que reçoit déjà un employé peuvent, à la discrétion de l'employeur, être maintenues durant la période du congé-éducation. L'employé est avisé, au moment de l'approbation du congé, du maintien total ou partiel des indemnités.

27.04 À titre de condition du congé-éducation non payé, l'employé doit, sur demande, donner avant le commencement du congé un engagement par écrit de reprendre son service auprès de l'employeur pendant une période au moins égale à la période de congé accordé. Si l'employé :

(a) ne termine pas le cours d'études ;

(b) ne reprend pas son service auprès de l'employeur à la fin du programme d'études ;

ou

(c) cesse d'être employé avant l'expiration de la période de service qu'il s'est engagé à faire après avoir terminé son cours d'études;

Il rembourse à l'employeur toutes les indemnités qui lui ont été versés en application du présent article durant le congé-éducation ou toute autre somme moindre fixée par l'employeur.

Congé payé de perfectionnement professionnel

27.05 (a) Le perfectionnement professionnel désigne une activité qui, de l'avis de l'employeur, peut vraisemblablement faciliter le perfectionnement professionnel de l'employé et permettre à l'organisme d'atteindre plus facilement ses objectifs. Ces activités sont considérées comme s'inscrivant dans le cadre du perfectionnement professionnel :

(i) un cours donné par l'AFPC ou le CTC;

(ii) un cours offert par une institution d'enseignement reconnue;

(iii) un colloque, un congrès ou une séance d'études dans un domaine spécialisé se rattachant directement au travail de l'employé;

(b) Sur demande écrite de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, le congé payé de perfectionnement professionnel peut être accordé pour une des activités décrites au paragraphe 27.05 (a) ci-dessus. L'employé ne touche aucune rémunération en vertu de l'article 14 (Heures supplémentaires) et de l'article 21 (Rémunération au titre de déplacement) pendant qu'il est en congé de perfectionnement prévu dans la présente clause.

(c) Les employés en congé de perfectionnement professionnel touchent le remboursement de toutes les dépenses raisonnables de voyage et autres qu'ils ont engagées et que l'employeur peut juger justifiées.

Congé payé d'examen

27.06 À la discrétion de l'employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé payé d'examen, pour subir un examen qui a lieu pendant les heures de travail à l'horaire de l'employé. Ce congé n'est accordé que lorsque, de l'avis de l'employeur le programme d'études est directement rattaché aux fonctions de l'employé ou améliorera ses compétences.

Remboursement des frais d'éducation et de formation

27.07 (a) L'employé qui entreprend un cours en dehors de sa durée de travail normale touche le remboursement en entier des frais d'instructions directs, c'est-à-dire, les dépenses qu'il faut payer pour terminer la formation et qui ne sont pas principalement de nature personnelle. Ce remboursement n'est pas refusé sans motif raisonnable.

(b) L'employé, pour avoir droit au remboursement, doit satisfaire deux conditions:

i) obtenir l'approbation de l'employeur au regard de la formation proposée, avant le début du cours ;

ii) terminer le cours de formation avec succès, et subir avec succès tout examen final, établir une fiche de présence satisfaisante, attestée par l'institut de formation ou d'éducation.

(c) L'employeur effectue le remboursement dans les dix (10) jours de la présentation de preuves satisfaisantes à l'employeur, en conformité avec la clause 27.07 (b).

ARTICLE 28

PRIME AU BILINGUISME

28.01 L'employeur convient de verser une prime au bilinguisme de mille deux cents dollars (1 200 $) par année à tous les employés qui sont tenus par l'employeur d'utiliser les deux langues officielles pour s'acquitter de leurs fonctions.

28.02 La prime au bilinguisme est considérée comme faisant partie du traitement de l'employé à ces fins :

- régime de pension de l'AFPC
- régime de pension du Canada ou régime des rentes du Québec
- régime d'assurance-invalidité de l'AFPC
- indemnisation des accidents de travail
- régime d'assurance-vie collectif de l'AFPC
- assurance-chômage

28.03 La prime au bilinguisme n'est pas considérée comme faisant partie du traitement de l'employé et ne sert pas au calcul des droits à traitement de l'employé dans ces cas :

- avancement
- calcul des heures supplémentaires
- indemnité de départ
- rétrogradation
- paiement lors de la cessation d'emploi, des congés annuels non utilisés dans le cas de mise en disponibilité, de démission ou de retraite.

ARTICLE 29

MISE EN DISPONIBILITÉ

29.01 L'employeur convient que les employés visés par la présente convention ne sont pas sujets à être mis en disponibilité pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 30

PÉRIODE DE STAGE DES NOUVEAUX EMPLOYÉS

30.01 La période de stage de tous les employés sera de douze (12) mois à compter de la date de leur entrée en fonction.

30.02 Nonobstant les dispositions de tout article de la présente convention, l'employeur peut, à sa discrétion abandonner ou réduire la période de stage.

ARTICLE 31

INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

31.01 Lorsqu'un employé est rappelé à un lieu de travail pour une tâche déterminée et que ce rappel n'était pas prévu à l'horaire, il touche le plus élevé des deux montants suivants :

(a) une rémunération équivalant à quatre (4) heures de rémunération calculée à son taux de rémunération horaire,

ou

(b) une rémunération aux taux des heures supplémentaires applicables, à la condition que la période de travail supplémentaire faite par l'employé ne soit pas accolée à son horaire de travail.

31.02 Lorsqu'un employé est rappelé pour faire du travail supplémentaire dans les conditions énoncées à la clause 31.01 et qu'il est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il est remboursé des dépenses raisonnables engagées selon les modalités suivantes :

(a) une indemnité de millage au taux normalement payé à l'employé lorsque l'employeur l'autorise à utiliser sa voiture, lorsque l'employé se déplace au moyen de sa propre voiture,

ou

(b) les dépenses vraiment occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

Sauf dans les cas où l'employé est tenu par l'employeur d'utiliser un véhicule de l'employeur pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail normal, le temps que l'employé met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui n'est pas tenu pour être du temps de travail.

ARTICLE 32

DISCIPLINE ET SUSPENSION

32.01 a) Sauf en cas d'inconduite grave, l'employeur convient de donner à l'employé au moins vingt-quatre (24) heures de préavis de toute entrevue de nature disciplinaire et de lui indiquer :

(i) son droit d'être accompagné par un représentant syndical ;

(ii) l'objet de la rencontre, en précisant si elle concerne le dossier personnel de l'employé ;

(iii) s'il doit être question du dossier personnel de l'employé pendant l'entrevue, l'employé et (ou) son représentant syndical -- ce dernier avec la permission de l'employé -- a accès à ce dossier avant la réunion.

b) L'employé a le droit de refuser de participer ou de continuer de participer à une entrevue de nature disciplinaire à moins qu'il n'ait reçu l'avis prévu plus haut.

32.02 Aucune mesure disciplinaire sous forme d'avis disciplinaire, de suspension ou de congédiement, ou sous toute autre forme, ne peut être imposée à l'employé-e sans cause juste, raisonnable et suffisante, ni sans que lui soit remis au préalable ou au moment de l'imposition de la mesure un avis écrit indiquant les motifs pour lesquels cette mesure disciplinaire est imposée.

32.03 Lorsque des employés sont tenus d'assister à une rencontre au cours de laquelle l'employeur ou un représentant de l'employeur doit prendre une décision disciplinaire à leur sujet, les employés ont le droit d'avoir un représentant syndical présent à la rencontre.

32.04 Lorsque des employés sont suspendus de leurs fonctions ou sont sur le point de l'être, l'employeur avise l'employé par écrit de la raison d'une telle suspension. L'employeur remet cet avis au moment où il impose la suspension ou compte l'imposer.

32.05 L'employeur avise le secrétaire du syndicat à l'effet que la suspension a eu lieu ou est sur le point d'avoir lieu, si l'employé est d'accord.

32.06 Lorsque l'employeur enfreint l'une ou l'autre des clauses de l'article 32, les mesures disciplinaires deviennent nulles et non avenues, et il sera interdit à l'employeur d'imposer à l'employé des mesures disciplinaires à l'égard du même incident qui a donné lieu aux mesures disciplinaires en question.

ARTICLE 33

HARCÈLEMENT SEXUEL ET PERSONNEL

33.01 Le syndicat et l'employeur reconnaissent le droit des employés de travailler dans un environnement exempt de tout harcèlement sexuel ou personnel, et l'employeur s'engage à sévir contre toute personne qui se rendra coupable de harcèlement sexuel ou personnel envers un employé.

Définition

33.02 (a) Le harcèlement sexuel s'entend notamment d'un comportement délibéré et/ou répétitif à connotation sexuelle, qui n'est pas bien accueilli, n'est pas sollicité et/ou n'est pas retourné.

(b) Le harcèlement personnel s'entend d'un comportement manifesté par quiconque à l'égard d'un employé lorsque ce comportement est choquant pour cet employé et qu'il nuit à son rendement. L'orientation professionnelle n'est pas considérée comme harcèlement personnel.

Milieu de travail

33.03 Aux fins de la clause 33, le milieu de travail comprend aussi les réunions, les séminaires, les cours, etc., qui se déroulent en dehors du lieu de travail normal d'un employé.

Caractère confidentiel

33.04 Les plaintes et griefs déposés en vertu de la présente clause seront, autant que possible, traités confidentiellement.

Contact

33.05 L'auteur d'une plainte ou d'un grief aura le droit de ne plus coudoyer la personne ou les personnes qui font l'objet de la plainte ou du grief, et cela sans perte de rémunération ou d'avantages, jusqu'à ce que la plainte ou le grief soit résolu.

Dans la résolution de la plainte ou du grief, l'auteur de la plainte ou du grief sera à l'abri de toute mesure disciplinaire.

Procédure de règlement des griefs

33.06 L'employé, les employés ou le syndicat peuvent recourir à une procédure de règlement des griefs en une étape. Une personne impartiale désignée par les deux parties enquêtera sur la plainte ou sur le grief. Si les parties ne parviennent pas à s'entendre sur la désignation d'un enquêteur, l'une d'elles peut demander, en vertu de l'article 45 du Code du travail de l'Ontario, qu'un médiateur ou un arbitre soit nommé aux fins de la désignation d'un enquêteur. L'enquête et le rapport seront traités, autant que possible, de manière confidentielle et avec célérité, et le rapport sera remis aux parties.

Recours à l'arbitrage

33.07 Si le grief n'est pas résolu à la satisfaction de la personne qui l'a déposé, il pourra être renvoyé à l'arbitrage.

ARTICLE 34

CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

34.01 Les deux parties reconnaissent les avantages globaux du changement technologique. En conséquence, elles encouragent et favorisent le changement technologique.

34.02 L'expression « changement technologique » désigne la mise en place de matériel différent par sa nature, par son genre ou par son nombre de celui qui était utilisé auparavant, un changement dans la manière dont l'employeur effectue ses opérations, qui se rapporte à la mise en place de ce matériel, et tout changement dans les méthodes de travail et dans les opérations, qui touche un ou plusieurs employés.

34.03 Élimination des effets défavorables : l'employeur, lorsqu'il procède à des changements technologiques, s'engage à faire tout effort raisonnable afin d'éliminer tous les effets défavorables causés aux employés et tout déni de leurs droits contractuels ou légaux que ces changements pourraient entraîner.

34.04 L'employeur convient de donner au syndicat un préavis aussi long que possible de tout changement technologique. Un tel préavis se fera par écrit au moins trois (3) mois avant la mise en application de tout changement qui entraînerait des changements dans le statut d'emploi ou les conditions de travail des employés tel que prévu par la présente convention. L'employeur est responsable de la formation requise suite à un changement technologique.

34.05 L'avis écrit mentionné à la clause 34.04 contient les renseignements suivants :

(a) la nature et le degré du changement technologique;
(b) la date ou les dates auxquelles l'Employeur se propose de mettre en vigueur le changement technologique;
(c) le lieu ou les lieux en question;
(d) le nombre approximatif et le type d'employé-e-s qui devraient être touchés par le changement technologique;
(e) l'effet que le changement technologique devrait avoir sur les conditions d'emploi des employé-e-s en question.

34.06 Dès que l'Employeur informe le Syndicat de son intention de mettre en œuvre un changement technologique, les parties s'engagent à se rencontrer et à tenir des consultations constructives et utiles dans un effort pour s'entendre sur les solutions aux problèmes découlant du changement en question.

ARTICLE 35

ÉTIQUETTE SYNDICALE

35.01 L'étiquette syndicale, sous forme d'estampe ou tapée à la machine, est apposée sur toute correspondance, tous les rapports, mémoires etc. qui sont réalisés au bureau de l'employeur par les personnes qui travaillent aux termes des dispositions de la présente convention collective.

ARTICLE 36

SANTÉ ET SECURITÉ

36.01 L'employeur continue de prévoir toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employés. L'employeur fait bon accueil aux suggestions et aux recommandations faites sur ce sujet par le syndicat et il convient de consulter de façon significative un représentant du syndicat. Cette consultation aura lieu à la demande d'une partie en vue d'adopter et de mettre rapidement en oeuvre les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents du travail.

Formation en secourisme

36.02 L'employeur encourage les employés à suivre des cours de premiers soins et, à cette fin, il assume les frais de formation. Les employés choisis par l'employeur pour suivre les cours de premiers soins bénéficieront de temps libre sans perte de rémunération.

Renseignements sur la santé et la sécurité

36.03 L'employeur convient de fournir au syndicat tout renseignement demandé qu'il possède en matière de santé et de sécurité en ce qui a trait aux conditions dans le milieu de travail.

Employés blessés

36.04 Advenant que l'employé subisse des blessures au travail et qu'il devienne physiquement handicapé par suite de ces blessures, l'employeur fait tout effort pour donner à l'employé blessé un emploi convenable qui soit disponible.

ARTICLE 37

INDEMNITÉS

37.01 À moins d'indications contraires précises ailleurs dans la présente convention collective, les indemnités touchant les repas ou les indemnités quotidiennes sont les mêmes que celles qui sont prévues dans les Règlements du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt.

ARTICLE 38

CONGÉ AUTOFINANCÉ

Objet

38.01 Aux termes de cette politique, les employés pourront prendre un congé d'une (1) année qu'ils financeront par un étalement de leur salaire.

Demande

38.02 L'employé devra présenter une demande écrite à l'employeur au plus tard le 1er janvier de l'année où commencera l'étalement du salaire.

Approbation

38.03 Les demandes de participation seront approuvées selon la règle du « premier arrivé premier servi », pour les employés qui occupent des postes similaires. L'employeur se réserve toutefois le droit de limiter le nombre de participants à un employé dans le groupe des agents et à un employé dans le groupe du soutien administratif, au cours d'une année donnée.

Conformément aux Règlements de l'impôt sur le revenu, l'employé devra s'engager à retourner à son emploi régulier pour une période au moins égale à celle de la durée du congé. Le congé autofinancé ne pourra être utilisé pour accélérer une retraite anticipée.

Formule de paiement et autorisation d'absence

38.04 i) Au cours de chacune des années précédant celle où l'employé prendra son congé, celui-ci recevra un pourcentage réduit du salaire annuel auquel il a droit.

ii) Le pourcentage retenu du salaire annuel brut sera déduit toutes les deux semaines, à compter de la première paye du mois de janvier et ce, pendant une période ne dépassant pas 48 mois.

iii) Toutes les sommes ainsi retenues seront versées à la banque, la coopérative ou l'institution financière choisie par l'employé.

Tout revenu tiré de la fiducie ou des dépôts au profit du participant chaque année lui sera payé cette même année et figurera sur un feuillet T4 à titre de revenu d'emploi. Au lieu de se faire verser les intérêts, l'employé pourra demander à l'employeur qu'ils soient réinvestis à titre de contribution supplémentaire au programme.

iv) Les cotisations de l'employé au Régime de pensions du Canada et à l'Impôt sur le revenu seront retenues du montant réel payé pendant la durée du programme. Les primes d'assurance-chômage seront basées sur le salaire brut de l'employé avant étalement, pendant la période de participation, et aucune prime ne sera retenue des montants qui seront versés à l'employé durant son congé. Le participant ne recevra aucun salaire ni traitement de l'employeur, sauf ce qui est prévu au paragraphe (v), pendant toute la durée du congé. Les retenues au titre du régime de retraite de l'employé pendant chaque année du programme, y compris l'année même du congé, seront effectuées sur la base du salaire que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas participé au programme.

Durant l'année du congé, les retenues d'impôt et les cotisations au Régime de pensions du Canada seront effectuées à partir du salaire différé plus les intérêts courus. Toutes les autres retenues seront effectuées comme d'habitude.

v) Durant l'année du congé, le montant accumulé au cours des quatre années précédentes sera payé à l'employé en versement bimensuels. Les sommes restantes continueront de porter intérêt et le montant final ajusté sera versé lors du vingt-sixième versement.

Avantages sociaux

38.05 i) Pendant la période où l'employé participera au programme sans être en congé, tous les avantages sociaux rattachés à son niveau salarial seront structurés en fonction du salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé.

ii) Les avantages sociaux de l'employé seront maintenus pendant son congé. L'employé paiera sa part et l'employeur paiera la sienne.

iii) Pendant la durée du congé, tous les avantages sociaux rattachés au niveau salarial seront structurés en fonction du salaire que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas participé au programme.

iv) La période de congé ne comptera pas comme période de service continu et il n'y aura aucun cumul des congés annuels et de maladie.

v) S'il le désire, l'employé pourra faire compter sa période de congé comme étant du service ouvrant droit à la pension. Dans ce cas, il devra payer la part de l'employeur et celle de l'employé au régime de retraite de l'AFPC pendant la durée du congé.

Retrait du programme

38.06 i) L'employé pourra se retirer du programme uniquement en cas de besoin impérieux, d'ordre financier ou autre, en tout temps avant le 30 avril de l'année civile au cours de laquelle le congé doit commencer. Toute exception à cette règle sera laissée à la discrétion de l'employeur. Le remboursement sera effectué conformément aux paragraphes ii, iii, et iv.

ii) L'employé qui se retirera du programme recevra un montant forfaitaire égal aux sommes accumulées, plus les intérêts courus. Le paiement sera effectué le plus tôt possible dans les soixante (60) jours suivant la demande de retrait.

iii) Si l'employé décède pendant sa participation au programme, toutes les sommes accumulées, plus les intérêts courus au moment du décès, seront versées à sa succession.

iv) Tout remboursement sera soumis aux lois de l'Impôt sur le revenu régissant les paiements forfaitaires.

Contrat

38.07 i) Tous les employés désireux de participer au programme devront signer la formule de contrat approuvée, avant que l'autorisation de participer leur soit accordée.

ii) Le participant devra s'engager à prendre le congé lors de l'année prévue. La période d'étalement du salaire ne pourra se prolonger au-delà de six ans après la date à laquelle celle-ci aura débuté. Le congé devra être pris ou l'argent sera remboursé conformément aux dispositions de la partie 6.

CONTRAT

PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE PROGRAMME DE CONGÉ AUTOFINANCÉ

J'ai lu les modalités et les conditions régissant le Programme de congé autofinancé prévu dans la présente convention collective, et je les accepte. J'accepte en outre les autres conditions énumérées ci-après :

1. Ma participation au programme commencera le _____ et prendra fin le _____.

2. Je conviens de prendre mon congé autofinancé à compter du _____ _____, lequel prendra fin le _____.

3. Pendant la période d'autofinancement, je conviens d'être rémunéré au taux de _____% de mon salaire annuel. J'accepte la responsabilité de toute indemnité financière découlant de ma participation au programme, tel que stipulé dans le règlement intitulé « Programme de congé autofinancé » de la convention collective du SEA, Unité V.

4. Je conviens que durant mon congé, je recevrai le montant total retenu dans la période de financement à laquelle j'ai participé, plus les intérêts courus.

_____ _____
Date Employé

_____ _____
Date Témoin

APPROBATION

1. Le congé n'est pas approuvé pour les raisons suivantes :

   _____

   _____

   _____

   _____

2. Le congé est approuvé du _____ au _____.

_____ _____
Date Signature

ARTICLE 39

MODIFICATION, DURÉE ET RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION

Durée

39.01 La présente convention collective vient à expiration le 18 mars 2018.

39.02 Sauf stipulation contraire expresse, les dispositions de la présente convention prendront effet le 19 mars 2015.

39.03 Les taux de rémunération et les avantages sociaux qui paraissent à l'Appendice « A » de la présente convention collective s'appliquent avec effet rétroactif à la date effective de la convention collective révisée dans le cas de toutes les personnes qui ont quitté l'emploi de l'employeur avant la signature de la présente convention collective à l'exception des employés dont l'emploi a été terminé pour des raisons disciplinaires ou pour incompétence, à condition que ces anciens employés fassent une demande au regard de l'augmentation salariale avec effet rétroactif.

Modifications de la convention

39.04 La présente convention peut être modifiée sur accord mutuel.

ARTICLE 40

CESSION DE TRAVAIL DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

40.01 Sauf dans des circonstances extrêmes ou inusitées, le travail normalement accompli par des employés de l'unité de négociation ne peut être cédé à quiconque en dehors de l'unité de négociation sans l'accord mutuel de l'employeur et de l'agent négociateur.

ARTICLE 41

INDEMNITÉ DE STRESS

41.01 Pour aider à réduire le stress relié aux emplois de l'employé, l'employeur verse à chaque employé la somme de sept cent dollars (700 $) par année à utiliser par chaque employé, à sa discrétion, pour des activités raisonnables destinées à atténuer ou à réduire le stress.

Un employé, au moment de son embauche initiale, n'a droit à cette allocation qu'après avoir travaillé pendant une période continue d'au moins six mois.

ARTICLE 42

TRAVAIL À DOMICILE

42.01 L'employé qui désire travailler à domicile à la tâche qui lui est confiée commence par demander l'approbation préalable au remplaçant désigné de l'employeur. Cette approbation n'est pas refusée sans motif raisonnable. Les parties reconnaissent que ces demandes ne sont pas des conditions de travail permanentes, à moins de circonstances atténuantes.

ARTICLE 43

PRÉSENCE AUX CONFÉRENCES DES PRÉSIDENT-E-S ET AUX CONGRÈS

43.01 a) À sa demande, l'agent des relations de travail est autorisé à assister aux séances des Conférences des président-e-s du SEI, et la totalité de ses dépenses, de sa rémunération et de ses avantages sociaux sont payés conformément à la convention collective et aux Statuts et aux Règlements du SEI.

b) À la demande d'un agent des relations de travail et en fonction de leur ancienneté dans l'unité de négociation, un minimum de trois (3) agents des relations de travail sont autorisés à assister aux séances des Congrès triennaux du SEI, et la totalité de leurs dépenses, de leur rémunération et de leurs avantages sociaux sont payés conformément à la convention collective et aux Statuts et aux Règlements du SEI.

ARTICLE 44

DOTATION

44.01 Aux fins du présent article, l'ancienneté est définie comme la durée du service, continu ou discontinu, au sein de l'unité de négociation.

44.02 Tous les postes vacants ou nouveaux au sein de l'unité de négociation sont dotés selon les modalités du présent article à l'exception des postes vacants ou des nouveaux postes ne dépassant pas quatre (4) mois.

44.03 L'employeur détermine la méthode d'évaluation et les titres et qualités requis pour tous les postes au sein de l'organisation.

44.04 Tous les postes de l'unité de négociation, à l'exception de ceux qui ne doivent pas excéder quatre (4) mois sont d'abord remplis par les candidats qualifiés de l'unité de négociation. S'il n'y a pas de candidats qualifiés au sein de l'unité de négociation, l'ordre de priorité pour la dotation est le suivant :

a) Membres du Syndicat des employé-e-s de l'Alliance ;
b) Membres du Syndicat des employé-e-s de l'Impôt ;
c) Grand public.

44.05 Si deux ou plusieurs employés de l'unité de négociation répondent également aux exigences du paragraphe 44.04 ci-dessus, le processus de sélection s'effectue en fonction de l'ancienneté.

44.06 Sur demande écrite par un-e employé-e et sous réserve des exigences opérationnelles, l'employeur peut accorder un congé sans traitement à l'employé-e qui désire accepter une affectation intérimaire, un détachement ou un poste temporaire à l'AFPC ou dans un autre Élément. À la fin de l'affectation, l'employé-e reprend son poste antérieur au SEI.

44.07 Toute personne embauchée pour une période maximale de quatre (4) mois est considérée comme membre de l'unité de négociation à compter de la date d'embauche.

44.08 Aucune personne embauchée en vertu du paragraphe 44.07 ne peut être prolongée au-delà de quatre (4) mois ni être réemployée en vertu de la présente clause au cours de la même année, sauf accord contraire d'un représentant autorisé de l'SEA.

ARTICLE 45

FORMATION DE PRÉRETRAITE

45.01 a) Une fois dans sa carrière, l'employé se voit accorder un congé payé pour assister un maximum de trois (3) jours de séminaire/cours sur la retraite parrainé par le SEI. Les parties conviennent mutuellement des dates et des heures de cette formation.

b) Le SEI assume le coût de ce séminaire.

ARTICLE 46

CONGÉ DE PRÉRETRAITE

46.01 À la demande écrite de l'employé et avec l'accord de l'employeur, l'employé qui est à moins de deux (2) ans de la retraite peut se voir accorder un congé de préretraite qui abrège de jusqu'à 40 % (pour cent) la durée de sa semaine de travail. Le salaire de l'employé participant est rajusté en fonction de la semaine de travail abrégée, mais sa pension et ses avantages sociaux ainsi que ses primes et cotisations sont maintenues au niveau préalable au congé de préretraite. L'employé peut prendre jusqu'à deux (2) ans de congé de préretraite.

ARTICLE 47

EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL ET À HORAIRE RÉDUIT

47.01 Les employé-e-s à temps partiel dont l'horaire hebdomadaire normal de travail compte moins de trente-cinq (35) heures, et pour lesquels le *Code des droits de la personne* ne prévoit aucun accommodement, ont droit à des congés annuels, des congés de maladie, des congés de mariage, des congés pour obligations familiales et des congés en vue d'un départ à la retraite en proportion du nombre d'heures travaillées en temps normal durant une semaine par rapport à une semaine de travail de trente-cinq (35) heures.

47.02 Les employé-e-s à horaire réduit qui travaillent moins de trente-cinq heures par semaine et les employé-e-s à temps partiel dont le nombre d'heures travaillées est inférieur à celui de leur horaire normal à temps partiel en raison d'un accommodement en vertu du *Code des droits de la personne* ont droit aux mêmes avantages et droits énoncés à la présente convention collective avant leur accommodement, jusqu'au moment où ils répondent aux critères arbitraux et du TDPO pour passer au statut à temps partiel ou à un horaire réduit, selon le cas.

47.03 Outre le fait de faire des heures supplémentaires lors de jours de repos, les employé-e-s à temps partiel et les employé-e-s à horaire réduit auront droit à des heures supplémentaires uniquement lorsque le total des heures autorisées travaillées dépassera le seuil de trente-cinq (35) heures par semaine.

47.04 Le présent article entrera en vigueur à la date de la décision d'arbitrage de différends de Judith Allen, c.-à-d. le 10 avril 2017.

A – En vigueur le 19 mars 2015 – 1.75%
B – En vigueur le 19 mars 2016 – 1.75%
C – En vigueur le 19 mars 2017 – 1.75%

BAND 1:		32,744	33,724	34,735	35,778	36,852
	A:	33,318	34,315	35,343	36,405	37,497
	B:	33,902	34,916	35,962	37,043	38,154
	C:	34,496	35,528	36,592	37,692	38,822
BAND 2:		37,105	38,219	39,367	40,545	41,760
	A:	37,755	38,888	40,056	41,255	42,491
	B:	38,416	39,569	40,757	41,977	43,235
	C:	39,089	40,262	41,471	42,712	43,992
BAND 3:		41,467	42,710	43,991	45,313	46,668
	A:	42,193	43,458	44,761	46,106	47,485
	B:	42,932	44,219	45,545	46,913	48,316
	C:	43,684	44,993	46,343	47,734	49,162
BAND 4:		45,826	47,203	48,620	50,079	51,579
	A:	46,628	48,030	49,471	50,956	52,482
	B:	47,444	48,871	50,337	51,848	53,401
	C:	48,275	49,727	51,218	52,756	54,336
BAND 5:		51,935	53,494	55,096	56,750	58,456
	A:	52,844	54,431	56,061	57,744	59,479
	B:	53,769	55,384	57,043	58,755	60,520
	C:	54,710	56,354	58,042	59,784	61,580
BAND 6:		58,045	59,784	61,578	63,425	65,329
	A:	59,061	60,831	62,656	64,535	66,473
	B:	60,095	61,896	63,753	65,665	67,637
	C:	61,147	62,980	64,869	66,815	68,821
BAND 7:		64,149	66,074	68,059	70,099	72,203
	A:	65,272	67,231	69,251	71,326	73,467
	B:	66,415	68,408	70,463	72,575	74,753
	C:	67,578	69,606	71,697	73,846	76,062
BAND 8:		70,257	72,363	74,537	76,773	79,077
	A:	71,487	73,630	75,842	78,117	80,461
	B:	72,739	74,919	77,170	79,485	81,870
	C:	74,012	76,231	78,521	80,876	83,303

A – En vigueur le 19 mars 2015 – 1.75%
B – En vigueur le 19 mars 2016 – 1.75%
C – En vigueur le 19 mars 2017 – 1.75%

BAND 9:		76,366	78,656	81,015	83,448	85,950
	A:	77,703	80,033	82,433	84,909	87,455
	B:	79,063	81,434	83,876	86,395	88,986
	C:	80,447	82,860	85,344	87,907	90,544
BAND 10:		82,472	84,947	87,494	90,119	92,822
	A:	83,916	86,434	89,026	91,697	94,447
	B:	85,385	87,947	90,584	93,302	96,100
	C:	86,880	89,487	92,170	94,935	97,782
BAND 11:		90,324	93,035	95,825	98,699	101,658
	A:	91,905	94,664	97,502	100,427	103,438
	B:	93,514	96,321	99,209	102,185	105,249
	C:	95,151	98,007	100,946	103,974	107,091
BAND 12:		98,176	101,120	104,153	107,280	110,498
	A:	99,895	102,890	105,976	109,158	112,432
	B:	101,644	104,691	107,831	111,069	114,400
	C:	103,423	106,524	109,719	113,013	116,402
BAND 13:		106,029	109,208	112,485	115,859	119,336
	A:	107,885	111,120	114,454	117,887	121,425
	B:	109,773	113,065	116,457	119,951	123,550
	C:	111,695	115,044	118,495	122,051	125,713
BAND 14:		113,881	117,297	120,815	124,441	128,173
	A:	115,874	119,350	122,930	126,619	130,417
	B:	117,902	121,439	125,082	128,835	132,700
	C:	119,966	123,565	127,271	131,090	135,023
BAND 15:		121,732	125,385	129,147	133,020	137,014
	A:	123,863	127,580	131,408	135,348	139,412
	B:	126,031	129,813	133,708	137,717	141,852
	C:	128,237	132,085	136,048	140,128	144,335

Aux fins de l’application des taux de rémunération, les augmentations d’échelon sont apportées annuellement selon l’Article 20.

ANNEXE « A »

A – En vigueur le 19 mars 2015 – 1.75%
B – En vigueur le 19 mars 2016 – 1.75%
C – En vigueur le 19 mars 2017 – 1.75%

BANDE 6
Soutien administratif

	58,045	59,784	61,578	63,425	65,329
A:	59,061	60,831	62,656	64,535	66,473
B:	60,095	61,896	63,753	65,665	67,637
C:	61,147	62,980	64,869	66,815	68,821

BANDE 7
Adjoint-e financière administrative

	64,149	66,074	68,059	70,099	72,203
A:	65,272	67,231	69,251	71,326	73,467
B:	66,415	68,408	70,463	72,575	74,753
C:	67,578	69,606	71,697	73,846	76,062

BANDE 8
Agent-e d'administration financière
Préposé-e au Web et agent de communications

	70,257	72,363	74,537	76,773	79,077
A:	71,487	73,630	75,842	78,117	80,461
B:	72,739	74,919	77,170	79,485	81,870
C:	74,012	76,231	78,521	80,876	83,303

BANDE 10
Agent-e de systèmes informatiques

	82,472	84,947	87,494	90,119	92,822
A:	83,916	86,434	89,026	91,697	94,447
B:	85,385	87,947	90,584	93,302	96,100
C:	86,880	89,487	92,170	94,935	97,782

Agents de Relations de travail I
(à être classifié)

BANDE 11
Agents de Relations de travail II

	90,324	93,035	95,825	98,699	101,658
A:	91,905	94,664	97,502	100,427	103,438
B:	93,514	96,321	99,209	102,185	105,249
C:	95,151	98,007	100,946	103,974	107,091

ANNEXE « B »

STRUCTURE UNIFORME POUR LE PLAN DE CLASSIFICATION DE DELOITTE TOUCHE POUR L'AFPC

NIVEAU	COTE NUMÉRIQUE
1	jusqu'à 300
2	301 à 350 (50)
3	351 à 400 (50)
4	401 à 450 (50)
5	451 à 520 (70)
6	521 à 590 (70)
7	591 à 660 (70)
8	661 à 730 (70)
9	731 à 800 (70)
10	801 à 870 (70)
11	871 à 960 (90)
12	961 à 1050 (90)
13	1051 à 1140
14	1141 à 1230
15	1231 à 1320

SIGNÉE À OTTAWA, le 20th jour du mois de janvier 2017

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'IMPÔT

Shane O'Brien, Négociator

Bob Campbell

Marc Brière

Annette Melanson

SYNDICAT DES EMPLOYÉ-E-S DE L'ALLIANCE

Susan Jones, Négociatrice

Louis Bisson

Susan Duncan

Sylvie Bastien

MEMORANDUM OF UNDERSTANDING

BETWEEN THE UNION OF TAXATION EMPLOYEES (UTE)

AND

THE ALLIANCE EMPLOYEES UNION – UNIT V (AEU)

Whereas UTE and AEU (the parties) have entered into a Letter of Settlement on December 20, 2016 agreeing to enter into an interest arbitration process to resolve outstanding bargaining proposals tabled by the employer concerning new Article 47 and new Clause 2.01 as described in the Letter of Settlement; and

Whereas the AEU has now ratified the *"agreed to"* language as described in the Letter of Settlement; and

Whereas the parties have now entered into and signed a new collective agreement incorporating the changes agreed to by the parties; and

Whereas the parties have jointly selected an arbitrator in the interest arbitration;

The parties hereby agree that, upon conclusion of the interest arbitration and upon receipt of the decision of the selected arbitrator, the parties will forthwith reopen the collective agreement for the sole purpose of incorporating any determinations made by the arbitrator with respect to new Article 47 and/or new Clause 2.01.

For UTE:

Bob Campbell

Shane O'Brien

For AEU:

Louis Bisson

Susan Jones

20 January 2017