



Canada Revenue
Agency

Agence du revenu
du Canada

WITHOUT PREJUDICE

**EMPLOYER INITIAL NON-MONETARY PROPOSALS
FOR THE
PROGRAM DELIVERY AND ADMINISTRATIVE SERVICES GROUP**

**NEGOTIATIONS FOR THE RENEWAL
OF THE COLLECTIVE AGREEMENT
EXPIRY DATE OF OCTOBER 31, 2025**

September 11 and 12, 2025

Canada

TABLE OF CONTENTS

<u>Introduction</u>	4
<u>Editorial changes</u>	5
<u>Gender-inclusive language</u>	5
<u>Various articles – Definition of family</u>	6
<u>Article 2 – Interpretations and definitions</u>	7
<u>Article 3 – Application</u>	8
<u>Article 6 – Managerial responsibilities</u>	9
<u>Article 8 – Dental care plan</u>	10
<u>Article 11 – Check-off</u>	11
<u>Article 13 – Employee representatives</u>	12
<u>Article 15 – Labour disputes</u>	13
<u>Article 17 – Discipline</u>	14
<u>Article 18 – Grievance procedure</u>	15
<u>Article 24 – Technological change</u>	21
<u>Article 25 – Hours of work</u>	22
<u>Article 27 – Shift premiums</u>	32
<u>Various articles - Standby, Call-back, Reporting pay, Designated paid holidays and Transportation expenses</u>	33
<u>Article 28 – Overtime</u>	34
<u>Article 29 – Standby</u>	36
<u>Article 30 – Designated paid holidays</u>	37
<u>Article 32 – Travelling Time</u>	39
<u>Article 34 – Vacation leave with pay</u>	40
<u>Article 35 – Sick leave with pay</u>	42
<u>Article 36 – Medical appointment for pregnant employees</u>	43
<u>Article 38 – Maternity leave without pay</u>	44
<u>Article 40 – Parental leave without pay</u>	44
<u>Article 41 – Leave without pay for the care of family</u>	45
<u>Article 42 – Leave with pay for family-related responsibilities</u>	46
<u>Article 43 – Leave without pay for personal needs</u>	47
<u>Article 45 – Leave without pay for relocation of spouse</u>	49
<u>Article 46 – Bereavement leave with pay</u>	50
<u>Article 47 – Court leave</u>	52
<u>Article 48 – Leave with pay for participation in a staffing process</u>	53
<u>Article 51 – Examination leave with pay</u>	54
<u>Article 52 – Leave for Traditional Indigenous Practices</u>	55
<u>Article 53 – Leave with pay or without pay for other reasons</u>	56
<u>Article 56 – Employee performance review and employee files</u>	57
<u>Article 60 – Call centre and contact centre employees</u>	58
<u>Article 63 – Pay administration</u>	59
<u>Article 65 – Duration</u>	60

<u>Appendix A – Rates of pay and pay notes</u>	61
<u>Appendix C – Workforce Adjustment Appendix to PSAC Collective Agreement</u>	62
<u>Appendix D – Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) with Respect to a One-Time Allowance Related to the Performance of Regular Duties and Responsibilities Associated with their Position</u>	63
<u>Appendix E – Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) with Respect to Implementation of the Collective Agreement</u>	64
<u>Appendix F – Memorandum of Understanding – Salary Protection – Red Circling</u>	65
<u>Appendix G – Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) with respect to the Contact Centre Agent Assessment Tool</u>	66
<u>Appendix J – Memorandum of Understanding (MOU) between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) with Respect to Employment Equity, Diversity and Inclusion Training and Informal Conflict Management Systems</u>	68
<u>Appendix K – Memorandum of Understanding (MOU) between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) with Respect To Maternity and Parental Leave Without Pay</u>	70

INTRODUCTION

This document sets out the Employer's initial non-monetary proposals for the negotiation of a new collective agreement for employees who are members of the Program Delivery and Administrative Services (PDAS) Group represented by the Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE).

With consideration to the Government of Canada's focus on the efficient and effective use of resources, the Employer's objectives in negotiating the new collective agreement will focus on:

1. increasing its ability to serve Canadians effectively and efficiently, while exercising fiscal responsibility;
2. preserving and enhancing management authorities to continue to meet operational requirements, including through technology;
3. simplifying, consolidating, modernizing and standardizing language;
4. reviewing and amending, the collective agreement in relation to recent legislative changes as required;
5. supporting employment equity, diversity and inclusion, where possible in the collective agreement;
6. completing a thorough editorial review of the collective agreement and, aligning the language between both the French and English versions of the collective agreement to ensure consistency throughout the collective agreement.

The CRA is committed to reaching a collective agreement that is mindful of the economic and fiscal context, and is fair to employees and Canadians.

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

The Employer reserves the right to present other proposals during negotiations as well as counter-proposals with respect to union demands. Furthermore, the Employer proposes that existing articles of the agreement which are not modified, deleted or dealt with as proposals by the parties shall only be renewed with editorial modifications, if required, to ensure compatibility with other articles as finally agreed. The provisions or Memorandum of Understanding that have expired or are set to expire upon the signing of a new collective agreement shall not be renewed unless the parties agree otherwise.

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

The Employer reserves the right to discuss rates of pay and pay notes at a later time during the negotiation process.

EDITORIAL CHANGES

To optimize time spent at the table with the Employer and the Bargaining Agent collective bargaining teams, the Employer proposes that editorial changes to the collective agreement be discussed by negotiators and analysts between bargaining sessions.

Given their editorial nature, any agreed-upon changes would not affect the agreement's application, scope, or value.

The Employer would provide an initial list of proposed changes to the Bargaining Agent for consideration, and the Bargaining Agent would be invited to do the same. Both parties would reserve the right to raise any of these changes during bargaining sessions, as they deem appropriate.

The parties would also reserve the right to propose additional editorial changes for discussion throughout the round of collective bargaining.

GENDER-INCLUSIVE LANGUAGE

The Employer proposes that the parties consider adopting the gender-inclusive language that is agreed upon between the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada, in accordance with Appendix E: Memorandum of Understanding Between the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada with Respect to Gender-Inclusive Language, included in the Program and Administrative Services Group collective agreement.

Any agreed-upon required gender-inclusive language changes would be made secretarially to the collective agreement, based on a plan developed by the parties.

As per agreement, gender-inclusive amendments shall not result in changes to application, scope or value of the agreement.

**VARIOUS ARTICLES
DEFINITION OF FAMILY**

The Employer wishes to discuss the definition of family to identify opportunities to simplify the language.

ARTICLE 2 INTERPRETATIONS AND DEFINITIONS

2.01 For the purpose of this Agreement

English

"continuous employment"

has the same meaning as specified in the Employer's Directive on Terms and Conditions of Employment ~~on the date of signing of this Agreement~~ (emploi continu)

French

« emploi continu »

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

The proposed deletion below is related to a proposal under Article 25: Hours of Work (p. 25).

2.01 For the purpose of this Agreement:

English

~~**"time and three-quarters"**~~

~~means one and three-quarters (1 3/4) times the employee's hourly rate of pay (tarif et trois-quarts)~~

French

~~**« tarif et trois quarts »**~~

~~signifie une fois et trois quarts (1 3/4) le taux de rémunération horaire de l'employé (time and three quarters),~~

ARTICLE 3 APPLICATION

English

3.03 ~~In this Agreement, expressions referring to employees or the masculine or feminine gender, are meant for all employees, regardless of their gender.~~ **The provisions of this agreement are intended to be gender-neutral and inclusive wherever possible. The binary nature of languages does not always allow the designation of a person or a group by a neutral pronoun. The use of gender-neutral and gender-inclusive language in this agreement is not intended to change, under any circumstances, the application, scope of value of any provision of this agreement.**

French

3.03 ~~Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.~~ **Les dispositions de la présente convention visent la neutralité et l'inclusivité au niveau des genres dans la mesure du possible. La nature binaire des langues ne permet pas toujours la désignation d'une personne ou d'un groupe par un pronom neutre. Cependant, l'utilisation d'un langage neutre et inclusif au niveau des genres dans la présente convention n'a pas pour effet de modifier en toutes circonstances, l'application, la portée ou la valeur des dispositions de la présente convention.**

ARTICLE 6 MANAGERIAL RESPONSIBILITIES

English

6.01 ~~Except to the extent provided herein, this Agreement in no way restricts the authority of those charged with managerial responsibilities in the public service.~~ **All the functions, rights, powers and authority which the Employer has not specifically abridged, delegated or modified by this Agreement are recognized by the Alliance as being retained by the Employer.**

French

6.01 ~~Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction dans le secteur fédéral.~~ **L'Alliance reconnaît que l'Employeur conserve toutes les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention.**

**ARTICLE 8
DENTAL CARE PLAN**

The Employer reserves the right to make proposals in relation to Article 8.

**ARTICLE 11
CHECK-OFF**

English

11.02 The Alliance shall inform the Employer in writing of the authorized monthly deduction to be checked off for each employee. **In addition, the Alliance shall advise the Employer in writing at least ninety (90) calendar days prior to the effective date of any amendment to the amount of the authorized monthly deduction.**

French

11.02 L'Alliance informe l'Employeur par écrit de la retenue mensuelle autorisée pour chaque employé. **De plus, l'Alliance doit aviser l'Employeur par écrit au moins quatre-vingt-dix (90) jours civils avant la date d'entrée en vigueur de toute modification du montant de la retenue mensuelle autorisée.**

Deletion of clause 11.07 and renumbering accordingly.

English

~~11.07 The Employer agrees to continue the past practice of making deductions for other purposes on the basis of the production of appropriate documentation.~~

French

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

**ARTICLE 13
EMPLOYEE REPRESENTATIVES**

English

13.04

- a. An **employee** representative shall obtain the permission of their immediate supervisor before leaving their work to investigate employee complaints of an urgent nature, to meet with local management for the purpose of dealing with grievances, and to attend meetings called by management. Such permission shall not be unreasonably withheld. Where practicable, the representative shall report back to their supervisor before resuming their normal duties.
- b. Where practicable, when management requests the presence of an **employee Alliance** representative at a meeting, such request will be communicated to **their** ~~the employee's~~ supervisor.
- c. ~~An employee~~ **An employee representative** shall not suffer any loss of pay when permitted to leave their work under paragraph (a).

French

13.04

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

ARTICLE 15 LABOUR DISPUTES

English

15.01 If employees are prevented from performing their duties because of a strike or lock-out on the premises of another employer, the employees shall report the matter to the Employer, and the Employer will make reasonable efforts to ensure that such employees are **assigned** ~~employed elsewhere~~, so that they shall receive their regular pay and benefits to which they would normally be entitled.

French

15.01 Les employés qui se voient empêchés d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur ~~signalent~~ **doivent signaler** la ~~situation~~ **chose** à l'Employeur, et celui-ci fera tous les efforts raisonnables ~~voulus~~ pour **s'assurer que ces employés soient assignés à un autre lieu, afin qu'ils reçoivent leur rémunération** ~~fournir ailleurs à ces employés un travail qui leur assure une rémunération normale~~ et les ~~leurs~~ avantages **habituels** auxquels ~~ils ces employés~~ auraient normalement droit.

**ARTICLE 17
DISCIPLINE**

English

17.05 Any document or written statement related to disciplinary action which may have been placed on the personnel file of an employee shall be destroyed after two (2) years have elapsed since **the date the employee was notified in writing of** the disciplinary action ~~was taken~~, **exclusive of periods of leave without pay**, provided that no further disciplinary action has been recorded during this period.

French

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire, qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé, doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle **l'employé a été informé par écrit de** la mesure disciplinaire ~~a été prise~~, **à l'exception des périodes de congé non payé**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

ARTICLE 18 GRIEVANCE PROCEDURE

English

18.01 The parties recognize the value of informally resolving problems prior to presenting a formal grievance or using alternative dispute resolution mechanisms to resolve grievances that are presented in accordance with this Article. Accordingly, when an employee:

- a. within the time limits prescribed in clause 18.11, gives **written** notice that they wish to take advantage of this clause for the purpose of informally resolving a problem without recourse to a formal grievance and facilitating discussions between the employee and their supervisors, it is agreed that the period between the initial discussion and the final response shall not count as elapsed time for the purpose of grievance time limits; or,
- b. following the presentation of a grievance and within the time limits prescribed under this Article, gives **written** notice to the delegated grievance step authority of their intention to take advantage of alternative dispute resolution mechanisms, the time limits stipulated in this Article may be extended by mutual agreement between the Employer and the employee and, where appropriate, the Alliance representative.
- c. **is considering whether or not to participate in an alternative dispute resolution mechanism, No** representative of the Employer or the Bargaining Agent shall, **seek** by intimidation, threat or any other means, **seek** to compel **an** the employee to **either** participate or not participate **in an alternate dispute resolution mechanism**.
- d. **When an employee** wishes to take advantage of a process outlined under 18.01(a) or 18.01(b) above that pertains to the application of a provision of the collective agreement, the employee may, at their request, be represented by the Alliance at any meeting or mediation session held to deal with the matter.

18.03

- a. The time limits stipulated in this Article may be extended **in writing** by mutual agreement between the Employer and the employee and, where appropriate, the Alliance representative.
- b. **The parties may mutually agree in writing to hold a grievance in abeyance and suspend the grievance procedure until either party gives notice in writing to the contrary. If a written notice is given by either party to resume the grievance procedure, the Employer shall reply within twenty (20) days after such notice is given, unless the time limits have been extended by mutual agreement.**

18.08 There shall be no more than a maximum of four (4) levels in the grievance procedure:

- a. Level 1 - first (1st) level of management;
- b. Levels 2 and 3 - intermediate level(s), where such level or levels are established in the CRA;
- c. Final level - the Commissioner or their authorized representative.

Whenever there are four (4) levels in the grievance procedure, **and provided that a grievance decision has been rendered at Level 1 and/or Level 2**, the grievor may elect to waive either Level 2 or 3.

18.09b. This information shall be communicated to employees by means of notices posted by the Employer in places where such notices are most likely to come to the attention of the employees to whom the grievance procedure applies, or otherwise as determined by agreement between the Employer and the Alliance.

For clarity, the posting of this information on the Employer's electronic networks is considered as meeting the requirements of this paragraph. Where, in the Employer's view, electronic posting is unavailable or impractical, this information shall be posted in an alternate location deemed appropriate by the Employer.

18.12 The Employer shall normally reply to an employee's grievance at any level of the grievance procedure, except the final level, within **ten-twenty (1020)** days after the grievance is presented, and within thirty (30) days when the grievance is presented at the final level.

18.13b. where the Employer has not conveyed a decision within **fifteen twenty-five (1525)** days from the date that a grievance is presented at any level, except the final level, the employee may, within the next ten (10) days, submit the grievance at the next higher level of the grievance procedure.

18.21 Reference to Adjudication

Where an employee has presented a grievance up to and including the Final Level in the grievance procedure with respect to:

- a. the interpretation or application, in respect of the employee, of a provision of this Agreement or a related arbitral award, or
- b. disciplinary action resulting in termination of employment pursuant to paragraph 51(1)(f) of the *Canada Revenue Agency Act*, suspension or financial penalty, **or**
- c. **termination of employment or demotion for any reason that does not relate to a breach of discipline or misconduct pursuant to paragraph 51(1) g) of the Canada Revenue Agency Act,**

and the employee's grievance has not been dealt with to their satisfaction; they may refer the grievance to adjudication in accordance with the provisions of the FPSLRA and **its** Regulations.

18.28 The Alliance may present a grievance to the first level of the procedure in the manner prescribed in clause 18.24, no later than the twenty-fifth (25th) day after the earlier of the **date day** on which the aggrieved employees received notification ~~and or~~ the **date day** on which they ~~had knowledge first became aware~~ of any act, omission or **circumstances other matter** giving rise to the group grievance.

18.29b. where the Employer has not conveyed a decision within ~~twenty~~ **twenty-five (2025)** days from the date that a grievance is presented at any level, except the final level, the Alliance may, within the next ten (10) days, submit the grievance at the next higher level of the grievance procedure.

18.30 The Employer shall normally reply to the Alliance's grievance at any level of the grievance procedure, except the final level, within ~~fifteen~~ **twenty (1520)** days after the grievance is presented, and within thirty (30) days when the grievance is presented at the final level.

18.37 ~~The Employer or the Alliance may present a policy grievance to the other in respect of the interpretation or application of the collective agreement or arbitral award as it relates to either of them or to the bargaining unit generally. Subject to, and as provided for in section 220 of the Federal Public Sector Labour Relations Act, the Alliance or the Employer may present a policy grievance in respect of the interpretation or application of the collective agreement or of an arbitral award.~~

18.40 The Employer or the Alliance may present a grievance in the manner prescribed in clause 18.38, no later than the twenty-fifth (25th) day after the earlier of the **day date** on which it received notification ~~and or~~ the **day date** on which it ~~had knowledge first became aware~~ of any act, omission or ~~other matter~~ **circumstances** giving rise to the policy grievance.

French

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

- a. **présente un avis écrit-avise**, dans les délais prescrits au paragraphe 18.11, que l'employé désire se prévaloir des dispositions de ce paragraphe dans le but de résoudre un différend de façon informelle sans recourir à la procédure officielle de griefs et de favoriser les discussions entre l'employé et ses superviseurs, il est entendu que la période couvrant **la discussion l'explication** initiale jusqu'à la réponse finale ne doit pas être comptée comme comprise dans ~~les-le temps écoulé aux fins des~~ **lors-d'un liés aux** délais prescrits **aux griefs**; ou
- b. présente un grief, dans les délais prescrits **en vertu sous le régime** du présent article, et avise **par écrit** le représentant de l'Employeur autorisé à traiter les griefs au palier approprié que l'employé désire se prévaloir des mécanismes **alternatifs** de règlement

~~alternatif~~ des différends, les délais stipulés dans le présent article peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'Employeur et l'employé et, **lorsque cela s'applique**, le représentant de l'Alliance, ~~dans les cas appropriés~~.

- c. **envisage de prendre part ou non à un mécanisme alternatif de règlement de différends**, ~~il est interdit à tout~~ **aucun** représentant de l'Employeur **ou et** de l'agent négociateur **ne doit de** chercher, par intimidation, par menace ou par n'importe quels autres moyens, à **contraindre obliger un** l'employé à prendre part ou de ne pas prendre part ~~dans un mécanisme de règlement alternatif des différends~~.
- d. ~~Lorsqu'un employé~~ désire se prévaloir d'un processus décrit à l'un des alinéas 18.01a) ou b) ci-dessus, qui concerne l'application d'une disposition de la convention collective, l'employé ~~e~~ peut, sur demande, être représenté par l'Alliance à toute réunion ou séance de médiation tenue pour traiter **le du** sujet.

18.03

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

b. Les parties peuvent mutuellement convenir par écrit de mettre un grief en suspens et de suspendre la procédure de règlement des griefs jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties avise du contraire par écrit. Si l'une ou l'autre des parties donne un avis écrit pour reprendre la procédure de règlement des griefs, l'Employeur doit répondre dans les vingt (20) jours suivant cet avis, à moins qu'un autre délai ne soit convenu par les parties.

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

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

Lorsque la procédure de règlement des griefs comprend quatre (4) paliers, **et à condition qu'une décision sur le grief ait été rendue au palier 1 et/ou au palier 2**, le plaignant peut choisir de renoncer soit au palier 2, soit au palier 3.

18.09b. Cette information est communiquée aux employés au moyen d'avis affichés par l'Employeur dans les endroits qui sont les plus en vue pour les employés auxquels la procédure de règlement des griefs s'applique, ou d'une autre façon qui peut être déterminée par un accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance.

Pour plus de clarté, l'affichage de cette information sur les réseaux électroniques de l'Employeur est considérée comme satisfaisant aux exigences du paragraphe 18.09 b. Si, de l'avis de l'Employeur, l'affichage électronique est indisponible ou peu pratique, cette information sera affichée à un autre endroit jugé approprié par l'Employeur.

18.12 L'Employeur répond normalement au grief d'un employé, à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs, sauf au dernier, dans les ~~dix vingt (1020)~~ jours qui suivent la date de présentation du grief au dit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au palier final.

18.13b. si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans les ~~quinze vingt-cinq (1525)~~ jours qui suivent la date de présentation du grief à tous les paliers, sauf au dernier, l'employé peut, dans les dix (10) jours suivants, présenter le grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

18.21 Renvoi à l'arbitrage

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

- a. de l'interprétation ou de l'application, à son égard, d'une disposition de la présente convention ou d'une décision arbitrale s'y rattachant, ou
- b. d'une mesure disciplinaire entraînant un licenciement aux termes de l'alinéa 51(1)f) de la Loi sur l'Agence du revenu du Canada, d'une suspension ou d'une sanction pécuniaire, ~~et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'employé peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la LRTSPF et de son règlement d'exécution, ou~~
- c. **le licenciement ou la rétrogradation pour toute raison qui n'est pas liée à un manquement à la discipline ou à une mauvaise conduite conformément à l'alinéa 51(1) g) de la loi sur l'Agence du revenu du Canada,**

et que son grief n'a pas été réglé à sa satisfaction, l'employé peut le présenter à l'arbitrage selon les dispositions de la LRTSPF et de son règlement d'exécution.

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

18.29b. si l'Employeur ne lui communique pas une décision dans les ~~vingt vingt-cinq (2025)~~ jours qui suivent la date de présentation du grief à tous les paliers, sauf au dernier, l'Alliance

peut, dans les dix (10) jours suivants, présenter le grief au palier suivant de la procédure de règlement des griefs.

18.30 L'Employeur répond normalement au grief de l'Alliance à tous les paliers de la procédure de règlement des griefs sauf au dernier, dans les ~~quinze~~ **vingt (1520)** jours qui suivent la date de présentation du grief audit palier, et dans les trente (30) jours lorsque le grief est présenté au dernier palier.

18.37 ~~Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter à l'autre un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application d'une disposition de la convention ou de la décision arbitrale relativement à l'un ou l'autre ou à l'unité de négociation de façon générale. Sous réserve de l'article 220 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, et conformément aux dispositions dudit article, l'Alliance ou l'Employeur peut présenter un grief de principe portant sur l'interprétation ou l'application de la convention collective ou d'une décision arbitrale.~~

18.40 Tant l'Employeur que l'Alliance peut présenter un grief de la manière prescrite au paragraphe 18.38, au plus tard le ~~premier en date du~~ vingt-cinquième (25e) jour qui suit la **première occurrence entre la** date à laquelle ~~l'une ou l'autre des parties l'Employeur ou l'Alliance~~, selon le cas, est notifiée ~~ou et la date du jour où l'employé~~ **à laquelle elle** a pris connaissance ~~pour la première fois de l'action du geste~~, de l'omission ou ~~des circonstances de toute autre question~~ donnant lieu au grief de principe.

ARTICLE 24 TECHNOLOGICAL CHANGE

English

24.02 In this Article, "Technological Change" means:

- a. the introduction, by the Employer, of equipment, material, systems or software of a **substantially** different nature than that previously utilized **which will result in significant changes in the employment status or working conditions of employees; or and**
- b. a substantial **technological** change in the Employer's operation directly related to the introduction of that equipment, material, systems or software **which will result in significant changes in the employment status or working conditions of employees.**

24.04 The Employer agrees to provide as much advance notice as is practicable but, except in cases of emergency, not less than ~~one hundred and eighty (180)~~ **thirty (30)** days written notice to the Alliance of the introduction or implementation of technological change when it will result in significant changes in the employment status or working conditions of the employees.

French

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

- a. la mise en place, par l'Employeur, d'équipement, de matériel, de systèmes ou de logiciels d'une nature fondamentalement différente de ceux utilisés ~~précédemment~~ **auparavant et entraînant d'importants changements dans le statut d'emploi ou dans les conditions de travail des employés; ou et**
- b. un changement **technologique** notable dans les activités de l'Employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, de ce matériel, de **ces** systèmes ou ~~de~~ **logiciels et entraînant d'importants changements dans le statut d'emploi ou dans les conditions de travail des employés.**

24.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Employeur convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingts (180)~~ **trente (30)** jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employés.

ARTICLE 25 HOURS OF WORK

The Employer wishes to discuss this article and reserves the right to propose further amendments.

English

25.06 Except as provided for in clauses 25.09 and 25.11:

a. the normal work week shall be thirty-seven decimal five (37.5) hours from Monday to Friday inclusive, and

b. the normal work day shall be seven decimal five (7.5) consecutive hours, exclusive of ~~a an~~ **lunch unpaid meal** period, between the hours of 7:00 a.m. and 6:00 p.m.

25.07a.

Employees shall be informed by written notice of their scheduled hours of work. Any changes to the scheduled hours shall be by written notice to the employee(s) concerned. The Employer will endeavour to provide ~~forty-eight seven (748) hours' days~~ notice for changes to the scheduled hours of work.

25.08 Flexible Hours

~~Subject to operational requirements, At the discretion of the Employer, an employee on day work may work shall have the right to select and request flexible hours between 6:00 a.m. and 6:00 p.m. so long as the daily hours amount to seven decimal five (7.5). These hours may be non-consecutive. and such request shall not be unreasonably denied. The parties recognize that employees who request to start work at 6:00 am consistent with this clause shall not be entitled to the early hour premium (consistent with Article 25.12) for the period of 6:00 am to 7:00 am., nor should it result in additional costs to the Employer.~~

Notwithstanding anything to the contrary contained in this Agreement, the implementation of any variation in hours shall not result in any additional overtime work or additional payment by reason only of such variation, nor shall it be deemed to prohibit the right of the Employer to schedule any hours of work permitted by the terms of this Agreement.

25.09a. Notwithstanding the provisions of clause 25.06, upon ~~request of an~~ **mutual agreement between the** employee and ~~the concurrence of~~ the Employer, an employee may complete the weekly hours of employment in a period of other than five (5) full days provided that over a period of ~~up to fourteen (14), twenty-one (21), or~~ twenty-eight (28) calendar days, the employee works an average of thirty-seven decimal five (37.5) hours per week.

25.09b. In every ~~period of up to fourteen (14), twenty-one (21), or~~ twenty-eight (28) calendar days ~~s-period~~, the employee shall be granted days of rest on such days as are not scheduled as a normal work day for the employee.

25.12a.

An employee on day work whose hours of work are changed to extend before or beyond the stipulated hours of 7:00 a.m. and 6:00 p.m., as provided in paragraph 25.06(b), and who has not received at least ~~seven (7) days'~~ **forty-eight (48) hours'** notice in advance of the starting time of such change, shall be paid for the first (1st) day or shift worked subsequent to such change at the rate of time and one-half (1 1/2) for the first seven decimal five (7.5) hours and double (2) time thereafter. Subsequent days or shifts worked on the revised hours shall be paid for at straight-time, subject to Article 28, Overtime.

Early and Late Hour Premiums

25.12b.

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

25.13 When, because of the operational requirements, hours of work are scheduled for employees on a rotating or irregular basis, **where the Employer requires employees to work hours outside of the provisions of clause 25.06 and paragraph 25.11(b)**, they shall be scheduled so that employees, over a period of not more than fifty-six (56) calendar days:

- a. on a weekly basis, work an average of thirty-seven decimal five (37.5) hours and an average of five (5) days;
- b. work seven decimal five (7.5) consecutive hours per day, exclusive of a one-half (1/2) hour **unpaid** meal period;
- ~~c. obtain an average of two (2) days of rest per week;~~
- ~~d. obtain at least two (2) consecutive days of rest at any one time, except when days of rest are separated by a designated paid holiday which is not worked; the consecutive days of rest may be in separate calendar weeks.~~
- c. obtain an average of two (2) days of rest per week, which should be consecutive unless they are separated by a designated paid holiday which is not worked, and the consecutive days of rest may be in separate calendar weeks.**

25.14 The Employer will make every reasonable effort:

- a. not to schedule the commencement of a shift within sixteen (16) hours of the completion of the employee's previous shift; and
- b. to avoid excessive fluctuation in hours of work.

25.15 The staffing, preparation, posting, and administration of shift schedules are the responsibility of the Employer.

25.16 The Employer shall set up a master shift schedule for a fifty-six (56) **calendar** day period, posted fifteen (15) days in advance, which will cover the normal requirements of the work area.

~~**25.17** Except as provided for in clauses 25.22 and 25.23, the standard shift schedule is:~~

- ~~a. 12 midnight to 8 a.m.; 8 a.m. to 4 p.m.; 4 p.m. to 12 midnight; or alternatively~~
- ~~b. 11 p.m. to 7 a.m.; 7 a.m. to 3 p.m.; 3 p.m. to 11 p.m.~~

~~**25.18**~~ **25.17** A specified **unpaid** meal period shall be scheduled as close to the mid-point of the shift as possible. It is also recognized that the **unpaid** meal period may be staggered for employees on continuous operations. However, the Employer will make every effort to arrange **unpaid** meal periods at times convenient to the employees.

~~**25.19**~~ **25.18**

- a. Where an employee's scheduled shift does not commence and end on the same day, such shift shall be considered for all purposes to have been entirely worked:
 - i. on the day it commenced where half (1/2) or more of the hours worked fall on that day, or
 - ii. on the day it terminates where more than half (1/2) of the hours worked fall on that day.
- b. Accordingly, the first (1st) day of rest will be considered to start immediately after midnight of the calendar day on which the employee worked or is deemed to have worked their last scheduled shift; and the second (2nd) day of rest will start immediately after midnight of the employee's first (1st) day of rest, or immediately after midnight of an intervening designated paid holiday if days of rest are separated thereby.

~~**25.20**~~ **25.19**

- a. An employee who is required to change their scheduled shift without receiving at least ~~seven (7) days'~~ **forty-eight (48) hours'** notice in advance of the starting time of such change in their scheduled shift, shall be paid for the first (1st) shift worked on the revised schedule at the rate of time and one-half (1 1/2) for the first seven decimal five (7.5) hours and double (2) time thereafter. Subsequent shifts worked on the revised schedule shall be paid for at straight-time, subject to Article 28, Overtime.
- b. Every reasonable effort will be made by the Employer to ensure that the employee returns to their original shift schedule and returns to their originally scheduled days of rest for the duration of the master shift schedule without penalty to the Employer.

~~**25.21**~~ **25.20** Provided sufficient advance notice is given, the Employer may:

- a. authorize employees to exchange shifts if there is no increase in cost to the Employer, and

- b. notwithstanding the provisions of paragraph 25.13(d), authorize employees to exchange shifts for days of rest if there is no increase in cost to the Employer.

25.22

- ~~a. Where shifts, other than those provided in clause 25.17, are in existence when this Agreement is signed, the Employer, on request, will consult with the Alliance on such hours of work and in such consultation will establish that such shifts are required to meet the needs of the public and/or the efficient operation of the service.~~
- ~~b. Where shifts are to be changed so that they are different from those specified in clause 25.17, the Employer, except in cases of emergency, will consult in advance with the Alliance on such hours of work and, in such consultation, will establish that such hours are required to meet the needs of the public and/or the efficient operation of the service.~~
- ~~c. Within five (5) days of notification of consultation served by either party, the parties shall notify one another in writing of the representative authorized to act on their behalf for consultation purposes. Consultation will be held at the local level for fact finding and implementation purposes.~~

25.23 Variable Shift Schedule Arrangements

25.23b. Once a mutually acceptable agreement is reached at the local level, the proposed variable shift schedule will be submitted at the respective Employer and Alliance headquarters levels before implementation **for information purposes**.

25.27 Specific Application of this Agreement

For greater certainty, the following provisions of this Agreement shall be administered as provided herein:

- a. Interpretation and Definitions (clause 2.01)
"Daily rate of pay" – shall not apply.
- b. Minimum Number of Hours Between Shifts
Paragraph 25.14(a), relating to the minimum period between the termination and commencement of the employee's next shift, shall not apply.
- c. Exchange of Shifts (clause 25.21)
On exchange of shifts between employees, the Employer shall pay as if no exchange had occurred.

~~d. Overtime (clauses 28.04 and 28.05)~~

~~Overtime shall be compensated for all work performed in excess of an employee's scheduled hours of work on regular working days or on days of rest at time and three-quarters (1 3/4).~~

~~e.~~ **d.** Designated Paid Holidays (clause 30.07)

- i. A designated paid holiday shall account for seven decimal five (7.5) hours.
- ii. When an employee works on a Designated Paid Holiday, the employee shall be compensated, in addition to the pay for the hours specified in subparagraph (i), at time and one-half (1 1/2) up to their regular scheduled hours worked and at double (2) time for all hours worked in excess of their regular scheduled hours.

~~f.~~ **e.** Travel

Overtime compensation referred to in clause 32.06 shall only be applicable on a work day for hours in excess of the employee's daily scheduled hours of work.

~~g.~~ **f.** Acting Pay

The qualifying period for acting pay as specified in paragraph 63.07(a) shall be converted to hours.

~~h.~~ **g.** Conversion of Days to Hours

All of the provisions of this Agreement, which specify days, shall be converted to hours. Where this Agreement refers to a "day", it shall be converted to seven decimal five (7.5) hours.

Notwithstanding the above, in Article 46, Bereavement Leave with Pay, a "day" will be equal to a calendar day.

Whenever an employee changes their variable hours, or no longer works variable hours, all appropriate adjustments shall be made.

~~i.~~ **h.** Leave – General

Leave will be granted on an hourly basis and the hours debited for each period of leave shall be the same as the employee would normally have been scheduled to work on that day.

French

25.06 Sauf indication contraire dans les paragraphes 25.09 et 25.11:

a. la semaine normale de travail est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures et s'étend du lundi au vendredi inclusivement, et

b. la journée normale de travail est de sept virgule cinq (7,5) heures consécutives, ~~sauf à l'exclusion d'une~~ la pause-repas **non rémunérée**, et se situe entre 7 h et 18 h.

25.07a.

Les employés sont informés par écrit de leur horaire de travail, ainsi que des changements qui y sont apportés. L'Employeur s'efforcera de donner un préavis de **quarante-huit sept (748) heures jours** lors d'un changement à l'horaire de l'employé.

25.08 Horaire mobile

~~Sous réserve des nécessités du service, À la discrétion de l'Employeur, l'employé qui travaille de jour a le droit de demander de peut travailler selon un horaire mobile allant de 6 h à 18 h, à condition que le nombre d'heures journalières correspond à sept virgule cinq (7,5). Ces heures peuvent être non consécutives. aux heures que l'employé choisit, et cette demande ne peut être refusée sans motif valable. Les parties reconnaissent que les employés qui demandent de commencer à travailler à 6h00 conformément à la présente alinéa n'auront pas droit à la prime d'heure devancée (conformément à l'article 25.12) pour la période de 6h00 à 7h00, et que ceci ne doit pas entraîner des coûts supplémentaires pour l'Employeur.~~

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

25.09a. Nonobstant les dispositions du paragraphe 25.06, **d'un commun accord entre** l'employé ~~peut, s'il en fait la demande et que~~ **et** l'Employeur ~~y consent, un employé peut~~ répartir sa semaine de travail autrement que sur une période de cinq (5) jours à condition que, au cours d'une période ~~de d'au plus quatorze (14), vingt et un (21) ou~~ vingt-huit (28) jours civils, l'employé travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) par semaine.

25.09b. Au cours de chaque période ~~de d'au plus quatorze (14), vingt et un (21) ou~~ vingt-huit (28) jours civils, l'employé doit bénéficier de jours de repos les jours qui ne figurent pas à son horaire de travail normal.

25.12a.

L'employé qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures** avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1er) jour de travail ou le premier (1er) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.

25.12b.

Prime d'heures devancées et tardives

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

25.13 Lorsque, en raison des nécessités du service, la durée du travail des employés est répartie par roulement ou de façon irrégulière, **lorsque l'Employeur demande aux employés d'effectuer des heures de travail en dehors des dispositions du paragraphe 25.06 et de l'alinéa 25.11b)**, elle doit être fixée de façon que les employés, au cours d'une période maximale de cinquante-six (56) jours civils :

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

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

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

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

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

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

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

25.1817 La pause-repas **non rémunérée** se situe aussi près que possible du milieu du poste. Il est également admis que les pauses-repas **non rémunérées** peuvent être échelonnées dans le cas des activités qui exigent une présence permanente. Toutefois, l'Employeur fait tout en son pouvoir pour permettre aux employés de prendre leurs pauses-repas **non rémunérées** à des heures qui leur conviennent.

25.1918

- a. Lorsque le poste prévu à l'horaire de l'employé ne commence ni ne finit le même jour, ce poste est réputé, à toutes fins utiles, avoir été entièrement effectué :
 - i. le jour où il a commencé si la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là, ou
 - ii. le jour où il s'est terminé si plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.
- b. En conséquence, le premier (1er) jour de repos est réputé commencer juste après minuit le jour civil pendant lequel l'employé a effectué ou est réputé avoir effectué son dernier poste prévu à l'horaire; et le deuxième (2e) jour de repos commence juste après minuit le premier (1er) jour de repos ou juste après minuit un jour férié désigné payé intermédiaire si celui-ci sépare les jours de repos.

25.2019

- a. L'employé qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **sept (7) jours quarante-huit (48) heures** portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b. Tout effort raisonnable sera fait par l'Employeur pour faire en sorte que l'employé retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

25.2120 Pourvu qu'il soit prévenu suffisamment d'avance, l'Employeur peut :

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

25.22

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

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

25.23 Aménagements d'horaires de postes variables

25.23b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur, **à titre d'information**.

25.27 Champ d'application particulier de la présente convention

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

- a. Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)
« taux de rémunération journalier » – ne s'applique pas.
- b. Nombre minimum d'heures entre les postes
L'alinéa 25.14a) qui concerne le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé, ne s'applique pas.
- c. Échange de postes (paragraphe 25.21)
Les employés qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Employeur comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- ~~d. Heures supplémentaires (paragraphe 28.04 et 28.05)
Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) pour tout travail exécuté par l'employé en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.~~
- e. d. Jours fériés payés (paragraphe 30.07)**
 - i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.
 - ii. L'employé qui travaille un jour férié payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles que l'employé effectue.

~~f~~ e. Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 32.06 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé au cours d'une journée de travail.

~~g~~ f. Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 62.07a) est convertie en heures.

~~h~~ g. Conversion des jours en heures

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

Nonobstant ce précède, à l'article 46, Congé de deuil payé, le mot « jour » a le sens de jour civil.

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

~~i~~ h. Congés – généralités

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

ARTICLE 27 SHIFT PREMIUMS

English

27.01 Shift Premium

An employee working on shifts will receive a shift premium of two dollars and fifty cents (\$2.50) per hour for all **regularly scheduled** hours worked, ~~including overtime hours,~~ between 4:00 p.m. and 8:00 a.m. The shift premium will not be paid for hours worked between 8:00 a.m. and 4:00 p.m.

27.02 Weekend Premium

~~a.~~ An employee working on shifts during a weekend will receive an additional premium of two dollars and twenty-five cents (\$2.25) per hour for all **regularly scheduled** hours worked, ~~including overtime hours,~~ on Saturday and/or Sunday.

French

27.01 Prime de poste

L'employé qui travaille par postes ~~recevra touche~~ une prime de poste de deux dollars cinquante (2,50 \$) l'heure pour toutes les heures **régulièrement prévues à l'horaire de travail, y compris les heures supplémentaires,** effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste ~~ne sera n'est~~ pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

~~a.~~ L'employé qui travaille par postes, la fin de semaine, ~~recevra reçoit~~ une prime supplémentaire de deux dollars vingt-cinq (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures **régulièrement prévues à l'horaire de travail, y compris les heures supplémentaires, qui sont** effectuées le samedi et/ou le dimanche.

**VARIOUS ARTICLES
STANDBY, CALL-BACK, REPORTING PAY, DESIGNATED PAID HOLIDAYS AND
TRANSPORTATION EXPENSES**

The Employer wishes to discuss these provisions to identify opportunities to simplify and clarify the language. The Employer also reserves the right to make further proposals in relation to these articles.

ARTICLE 28 OVERTIME

Proposed deletion to clause 28.02 and movement of language to a new clause under Article 63 – Pay administration (see p. 59):

English

28.02 General

- a. An employee is entitled to overtime compensation under clauses 28.04, 28.05 and 28.06 for each completed period of fifteen (15) minutes of overtime worked by the employee:
 - i. when the overtime work is authorized in advance by the Employer or is in accordance with standard operating instructions, and
 - ii. when the employee does not control the duration of the overtime work.
- b. Employees shall record starting and finishing times of overtime work in a form determined by the Employer.
- c. For the purpose of avoiding the pyramiding of overtime, there shall be no duplication of overtime payments for the same hours worked.
- ~~d. Payments provided under the Overtime, Designated Paid Holidays, and Standby provisions of this Agreement shall not be pyramided, that is an employee shall not receive more than one (1) compensation for the same service.~~

28.05b. an employee who is required to work on a second (2nd) or subsequent day of rest is entitled to compensation at double (2) time **provided that the employee also worked on the first day of rest** (second (2nd) or subsequent day of rest means the second (2nd) or subsequent day in an unbroken series of consecutive and contiguous calendar days of rest).

French

28.02 Généralités

- a. L'employé a droit à la rémunération des heures supplémentaires prévue aux paragraphes 28.04, 28.05 et 28.06 pour chaque période complète de quinze (15) minutes de travail supplémentaire que l'employé accomplit :
 - i. quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur ou est conforme aux consignes d'exploitation normales, et
 - ii. quand l'employé ne décide pas de la durée du travail supplémentaire.
- b. Les employés doivent consigner de la manière déterminée par l'Employeur les heures auxquelles commence et se termine le travail supplémentaire.

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

28.05b. l'employé tenu de travailler durant un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent est rémunéré au tarif double (2) **à condition que l'employé ait également travaillé le premier jour de repos** (l'expression « deuxième jour de repos » ou « jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour, ou le jour suivant, d'une série ininterrompue de jours civils de repos consécutifs et accolés.

**ARTICLE 29
STANDBY**

English

29.02

a. An employee **designated in writing to be on** ~~designated by letter or by list for~~ standby duty shall be available during their period of standby at a known telephone number and be available to return for duty as quickly as possible, if called.

French

29.02

a. L'employé désigné par **écrit** ~~lettre ou tableau~~ pour remplir des fonctions de disponibilité doit pouvoir être joint, au cours de sa période de disponibilité, à un numéro de téléphone connu et être en mesure de se rendre au lieu de travail aussi rapidement que possible, si l'employé est appelé.

**ARTICLE 30
DESIGNATED PAID HOLIDAY**

The Employer wishes to discuss this Article as it pertains to the value of a day.

In addition to the requested amendments related to this article, the Employer reserves the right to make further proposals in relation to Article 30.

English

30.02 An employee ~~absent on leave~~ without pay **or absent from duty without permission** on both their full working day immediately preceding and their full working day immediately following a designated holiday is not entitled to pay for the holiday, except in the case of an employee who is granted leave without pay under the provisions of Article 14, Leave With or Without Pay for Alliance Business.

Work Performed on a Designated Holiday

30.07

- a. When an employee works on a holiday, they shall be paid time and one-half (1 1/2) for all hours worked up to seven decimal five (7.5) hours and double (2) time thereafter, in addition to the pay that the employee would have been granted had they not worked on the holiday, or
- b. upon request, and with the approval of the Employer, the employee may be granted:
 - i. a day of leave with pay (straight-time rate of pay) at a later date in lieu of the **pay that the employee would have been granted had they not worked on the** holiday, and
 - ii. pay at one and one-half (1 1/2) times the straight-time rate of pay for all hours worked up to seven decimal five (7.5) hours, and
 - iii. pay at two (2) times the straight-time rate of pay for all hours worked by the employee on the holiday in excess of seven decimal five (7.5) hours.

French

30.02 L'employé ~~absent~~ en congé non payé **ou absent sans permission** pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf si l'employé est en congé non payé conformément à l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.

Travail accompli un jour férié

30.07

- a. L'employé qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les heures effectuées jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite, en plus de la rémunération que l'employé aurait reçue s'il n'avait pas travaillé ce jour-là, ou
- b. sur demande, et avec l'approbation de l'Employeur, l'employé peut bénéficier :
 - i. d'un jour de congé payé (au tarif des heures normales), à une date ultérieure, en remplacement ~~du~~ **de la rémunération que l'employé aurait reçu s'il n'avait pas travaillé le** jour férié, et
 - ii. d'une rémunération calculée à raison d'une fois et demie (1 1/2) le tarif horaire normal pour toutes les heures que l'employé effectue jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures, et
 - iii. d'une rémunération calculée à raison de deux (2) fois le tarif normal pour toutes les heures que l'employé effectue le jour férié en sus de sept virgule cinq (7,5) heures.

ARTICLE 32 TRAVELLING TIME

English

32.06

a. Compensation earned under this Article shall be paid except where, Upon mutual agreement between the ~~request of an~~ employee and ~~with the approval of~~ the Employer, compensation at the overtime rate earned under this Article may be granted in compensatory leave with pay. **In such case, compensation in the form of compensatory leave with pay will be subject to paragraphs 28.07(c) and (d).**

~~c. Compensatory leave with pay earned in the fiscal year and not used by the end of September 30 of the following fiscal year, will be paid for in cash at the employee's hourly rate of pay as calculated from the classification prescribed in the certificate of appointment of their substantive position on September 30.~~

French

32.06

a. La rémunération acquise en vertu du présent article est rémunérée sauf lorsque, À la d'un commun accord entre ~~demande de~~ l'employé et ~~avec l'approbation de~~ l'Employeur, la rémunération **acquise** au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être **accordée** sous la forme d'un congé compensateur payé. **Dans un tel cas, la rémunération sous forme de congé compensateur payé sera sujette aux alinéas 28.07(c) et (d).**

~~b. Le congé compensateur gagné durant un exercice financier qui n'a pas été pris avant le 30 septembre de l'exercice financier suivant est payé en argent au taux de rémunération horaire de l'employé, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache au 30 septembre.~~

ARTICLE 34 VACATION LEAVE WITH PAY

In addition to the requested amendments related to this article, the Employer reserves the right to make further proposals in relation to Article 34.

English

34.04 An employee is entitled to vacation leave with pay to the extent of the employee's earned credits but, **with the approval of the Employer and taking any known employment end date into consideration**, an employee who has completed six (6) months of continuous employment **may is entitled to** receive an advance of credits equivalent to the anticipated credits for the current vacation year.

34.16 Appointment to a Schedule I, ~~or~~ IV **or V** Employer

Notwithstanding clause 34.13, an employee who resigns to accept an appointment with an organization listed in Schedule I, ~~or~~ IV **or V** of the *Financial Administration Act* may choose not to be paid for unused vacation leave credits, provided that the appointing organization will accept such credits.

34.17 Appointment from a Schedule I, ~~or~~ IV **or V** Employer

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

French

34.04 L'employé a droit aux congés dans la mesure des crédits acquis, mais, **avec l'approbation de l'Employeur et en tenant compte de toute date de fin d'emploi connue**, l'employé qui justifie de six (6) mois d'emploi continu **peut avoir a** droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

34.16 Nomination à un poste chez un employeur de l'Annexe I, ~~ou~~ IV **ou V**

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

34.17 Nomination d'un employé provenant d'un employeur de l'Annexe I, ~~ou~~ IV ou V

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

**ARTICLE 35
SICK LEAVE WITH PAY**

The Employer reserves the right to make proposals in relation to Article 35.

**ARTICLE 36
MEDICAL APPOINTMENT LEAVE FOR PREGNANT EMPLOYEES**

English

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

French

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

**ARTICLE 38
MATERNITY LEAVE WITHOUT PAY**

and

**ARTICLE 40
PARENTAL LEAVE WITHOUT PAY**

The Employer wishes to discuss these articles. The Employer also reserves the right to make proposals in relation to these articles.

**ARTICLE 41
LEAVE WITHOUT PAY FOR THE CARE OF FAMILY**

English

41.03 An employee ~~shall~~ **may** be granted leave without pay for the care of family in accordance with the following conditions:

- a. an employee shall notify the Employer in writing as far in advance as possible but not less than four (4) weeks in advance of the commencement date of such leave unless, because of urgent or unforeseeable circumstances, such notice cannot be given, in which event notice in writing shall be provided as soon as possible;
- b. leave granted under this Article shall be for a minimum period of three (3) weeks;
- c. the total leave granted under this Article shall not exceed five (5) years during an employee's total period of employment in the public service;
- d. ~~leave granted for a period of one (1) year or less shall be scheduled in a manner which ensures continued service delivery.~~ **an employee who requests leave during the summer leave period will submit their leave request on or before April 15, unless urgent or unforeseeable circumstances arise. The summer leave period is defined as between June 1 and September 30.**

French

41.03 Un congé non payé ~~doit~~ **peut** être accordé à un employé pour veiller personnellement aux soins d'un membre de sa famille pourvu que les conditions suivantes soient respectées:

- a. l'employé en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles, auquel cas il devra en informer l'Employeur par écrit dès que possible;
- b. tout congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans le secteur fédéral;
- d. ~~le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être mis à l'horaire de manière à n'occasionner aucune interruption du service.~~ **un employé qui demande un congé pendant la période estivale de congé devra soumettre sa demande au plus tard le 15 avril, sauf en cas de circonstances urgentes ou imprévisibles. La période estivale de congé est définie comme étant du 1^{er} juin au 30 septembre.**

ARTICLE 42
LEAVE WITH PAY FOR FAMILY-RELATED REASONS

In addition to the requested amendments related to this article, the Employer reserves the right to make further proposals in relation to Article 42.

English

42.02 Subject to clause 42.01, the Employer shall grant leave with pay under the following circumstances:

- a. **an employee is expected to make every reasonable effort to schedule medical or dental appointments for family members to minimize or preclude their absence from work; however, when alternate arrangements are not possible an employee shall be granted leave for a medical or dental appointment when the family member is incapable of attending the appointment by themselves, to take a family member for medical or dental appointments, or for appointments with school authorities or adoption agencies, if the supervisor was notified of the appointment as far in advance as possible. An employee requesting leave under this provision must notify their supervisor of the appointment as far in advance as possible;**

French

42.02 Sous réserve du paragraphe 42.01, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes:

- a. **l'employé doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous chez le médecin ou le dentiste pour les membres de la famille de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail; toutefois, lorsque des arrangements alternatifs ne peuvent être pris, un congé payé est accordé à l'employé pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste, lorsque le membre de la famille est incapable d'y assister seul pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou pour des rendez-vous avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption. Un employé qui demande un congé en vertu de la présente disposition doit prévenir son superviseur du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible; si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;**

**ARTICLE 43
LEAVE WITHOUT PAY FOR PERSONAL NEEDS**

English

43.01 Leave without pay will be granted for personal needs in the following manner:

- a. subject to operational requirements, leave without pay for a period of up to three (3) months will be granted to an employee for personal needs;
- b. subject to operational requirements, leave without pay for more than three (3) months but not exceeding one (1) year will be granted to an employee for personal needs;
- c. an employee is entitled to leave without pay for personal needs twice under each of paragraphs (a) and (b) during the employee's total period of employment in the public service. The second period of leave under each sub-clause can be granted provided that the employee has remained in the public service for a period of ten (10) years subsequent to the expiration of the first period of leave under the relevant sub-clause. Leave without pay granted under this clause may not be used in combination with maternity or parental leave without the consent of the Employer.

(d) An employee shall notify the Employer in writing as far in advance as possible but not less than eight (8) weeks in advance of the commencement date of such leave, unless, because of an urgent or unforeseeable circumstance, such notice cannot be given.

French

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

- a. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
- b. sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an est accordé à l'employé pour ses obligations personnelles;
- c. l'employé a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles deux (2) fois en vertu de chacun des alinéas a) et b) du présent paragraphe pendant la durée totale de son emploi dans le secteur fédéral. La deuxième période de congé en vertu de chaque sous-alinéa peut être accordée pourvu que l'employé soit demeuré dans la fonction publique durant une période de dix (10) ans après la fin de la première période de congé, et ce, aux termes du sous-alinéa approprié. Le congé non payé accordé en vertu du présent paragraphe ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité ou parental sans le consentement de l'Employeur.

d. L'employé doit prévenir l'Employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins huit (8) semaines avant la date du début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

**ARTICLE 45
LEAVE WITHOUT PAY FOR RELOCATION OF SPOUSE**

English

45.01

a. At the request of an employee, leave without pay for a period of up to one (1) year shall be granted to an employee whose spouse is permanently relocated, and up to five (5) years to an employee whose spouse is temporarily relocated.

b. An employee shall notify the Employer in writing as far in advance as possible but not less than eight (8) weeks in advance of the commencement date of such leave, unless, because of an urgent or unforeseeable circumstance, such notice cannot be given.

The Employer may require documentation supporting this request.

French

45.01

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

b. L'employé doit prévenir l'Employeur par écrit aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

L'Employeur peut exiger la documentation supportant cette demande.

ARTICLE 46 BEREAVEMENT LEAVE WITH PAY

In addition to the requested amendments related to this article, the Employer reserves the right to make further proposals in relation to Article 46.

English

46.02 When a member of the employee's family dies, the employee shall be entitled to a bereavement leave with pay. Such bereavement leave, as determined by the employee, must include the day of the memorial commemorating the deceased, or must begin within two (2) **working** days following the death. During such period, the employee shall be paid for those days which are not regularly scheduled days of rest for the employee. In addition, the employee may be granted up to three (3) days' leave with pay for the purpose of travel related to the death.

46.03 At the request of the employee, such bereavement leave with pay may be taken in a single period of seven (7) consecutive calendar days or may be taken in two (2) periods to a maximum of five (5) working days.

46.04 When requested to be taken in two (2) periods,

- a. The first period must include the day of the memorial commemorating the deceased or must begin within two (2) **working** days following the death, and
- b. The second period must be taken no later than twelve (12) months from the date of death for the purpose of attending a ceremony.
- c. The employee may be granted no more than three (3) days' leave with pay, in total, for the purposes of travel for these two (2) periods.

French

46.02 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours **de travail** suivant le décès. Pendant cette période, l'employé est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, l'employé peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

46.03 À la demande de l'employé, ce congé de deuil payé peut être pris en une seule période de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes d'un maximum de cinq (5) jours **ouvrables de travail**.

46.04 Si l'employé demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes:

- a. La première période doit comprendre le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans **un intervalle de ~~les deux~~** (2) jours **de travail** suivant le décès, et

- b. La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister à la cérémonie de commémoration.
- c. L'employé peut se voir accorder un congé payé d'au plus trois (3) jours, au total, à des fins de déplacement pour ces deux (2) périodes.

ARTICLE 47 COURT LEAVE

English

47.01 The Employer shall grant leave with pay to an employee for the period of time they are compelled:

- a. to be available for jury selection;
- b. to serve on a jury;
- c. by subpoena or summons or other legal instrument to attend as a witness in any proceeding held, **except for a proceeding in which the employee is a party:**
 - i. in or under the authority of a court of justice,
 - ii. before a court, judge, justice, magistrate, or coroner,
 - iii. before the Senate or House of Commons of Canada or a committee of the Senate or House of Commons otherwise than in the performance of the duties of the employee's position,
 - iv. before a legislative council, legislative assembly or house of assembly, or any committee thereof that is authorized by law to compel the attendance of witnesses before it, or
 - v. before an arbitrator or umpire or a person or body of persons authorized by law to make an inquiry and to compel the attendance of witnesses before it.

French

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

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou par **un** autre instrument légal, comme témoin à une procédure qui a lieu, **à l'exception d'une procédure à laquelle l'employé est une partie:**
 - i. devant une cour de justice ou sur son autorisation,
 - ii. devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner,
 - iii. devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste,
 - iv. devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux, ou

devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 48
LEAVE WITH PAY FOR PARTICIPATION IN A STAFFING PROCESS

The Employer reserves the right to propose amendments in relation to Article 48.

**ARTICLE 51
EXAMINATION LEAVE WITH PAY**

English

51.01 At the Employer's discretion, examination leave with pay may be granted to an employee for the purpose of **writing taking** an examination which takes place during the employee's scheduled hours of work. Examination leave with pay does not include time off for study purposes. **Such leave will only be granted where, in the opinion of the Employer, the course of study is directly related to the employee's duties or will improve their qualifications.**

French

51.01 À la discrétion de l'Employeur, l'employé peut bénéficier d'un congé d'examen payé pour **écrire effectuer** un examen qui a lieu pendant **ses les** heures de travail **de l'employé**. Le congé d'examen payé ne comprend pas de congé aux fins d'études. **L'Employeur accorde ce congé seulement lorsque, de son avis, le cours d'études se rattache directement aux fonctions de l'employé ou qu'il améliorera ses qualifications.**

**ARTICLE 52
LEAVE FOR TRADITIONAL INDIGENOUS PRACTICES**

English

52.04 Leave under this article may be taken in one or more periods. Each period of leave shall not be less than **the scheduled hours for that day unless the remaining leave balance specified in 52.01 is less than the scheduled hours.** ~~seven decimal five (7.5) hours~~

French

52.04 Le congé prévu au présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure **aux heures prévues à l'horaire pour cette journée à moins que le solde de congé restant spécifié à 52.01 ne soit inférieur aux heures prévues à l'horaire.** ~~sept virgule cinq (7,5) heures.~~

ARTICLE 53
LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR OTHER REASONS

The Employer reserves the right to propose amendments in relation to this article.

**ARTICLE 56
EMPLOYEE PERFORMANCE AND EMPLOYEE FILES**

English

56.04 Upon written request of an employee, the personnel file of that employee shall be made available **electronically** once per year ~~for the employee's examination in the presence of an authorized representative of the Employer.~~

French

56.04 Sur demande écrite de l'employé, son dossier personnel doit être mis à sa disposition **par voie électronique au moins** une fois par ~~année pour examen en présence d'un représentant autorisé de l'Employeur.~~

**ARTICLE 60
CALL CENTRE AND CONTACT CENTRE EMPLOYEES**

The Employer reserves the right to make proposals in relation to Article 60.

**ARTICLE 63
PAY ADMINISTRATION**

English

63.09 Payments provided under the overtime, designated paid holidays and standby provisions of this agreement shall not be pyramided, that is, an employee shall not be compensated more than once for the same service.

French

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

**ARTICLE 65
DURATION**

The Employer reserves the right to make proposals in relation to Article 65.

**APPENDIX A
RATES OF PAY AND PAY NOTES**

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

**APPENDIX C
WORKFORCE ADJUSTMENT APPENDIX
TO PSAC COLLECTIVE AGREEMENT**

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

APPENDIX D

Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) with Respect to a One-Time Allowance Related to the Performance of Regular Duties and Responsibilities Associated with their Position

This Memorandum of Understanding (MOU) expires on October 31, 2025. Therefore, the Employer proposes deletion of this MOU. The Employer also proposes to reserve Appendix D for future use.

APPENDIX E

**Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the
Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE)
with respect to Implementation of the Collective Agreement**

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

APPENDIX F
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING – SALARY PROTECTION – RED CIRCLING

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

APPENDIX G**Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE)) with respect to the Contact Centre Agent Assessment Tool**

Removal of Appendix G, as the terms of the Memorandum of Understanding have been fulfilled by the Employer. The Employer proposes to reserve Appendix G for future use.

English

~~**Appendix "G"~~

~~Memorandum of Understanding between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada – Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) with respect to the Contact Centre Agent Assessment Tool~~

~~In response to concerns related to the use of the Contact Centre Agent Assessment Tool (CCAAT) in the CRA contact centres, raised by the Bargaining Agent during the last round of bargaining, the parties agree to the conditions outlined in this Memorandum of Understanding (MOU).~~

~~Accordingly, the parties agree that:~~

- ~~a. the CRA will replace the CCAAT within eighteen (18) months from the date of ratification of this agreement;~~
- ~~b. consultations between the CRA and the Alliance with respect to the replacement for the CCAAT will begin within sixty (60) days of the ratification of the tentative agreement.~~

~~It is also agreed that time spent by the members of the committee shall be considered time worked. All other costs will be the responsibility of each party.~~

~~This Memorandum of Understanding will expire when the replacement for the CCAAT has been fully implemented.~~

~~The parties agree to continue the practice of working collaboratively to address concerns with respect to the replacement of the CCAAT through the Contact Centre Committee.~~

French

~~**Appendice « G »~~

~~Protocole d'entente entre l'Agence du revenu du Canada (ARC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada – Syndicat des employé-e-s de l'impôt (AFPC-SEI) concernant l'outil d'évaluation des agents des centres de contact~~

~~Afin de répondre aux préoccupations relatives à l'outil d'évaluation des agents des centres de contact (OÉACC) dans les centres de contact de l'ARC, soulevées par l'Agent négociateur lors de la dernière ronde de négociations, les parties conviennent aux conditions énoncées dans le présent protocole d'entente.~~

~~Par conséquent, les parties conviennent que :~~

- ~~a. l'ARC remplacera l'OÉACC dans les dix-huit (18) mois à compter de la date de ratification de cette entente;~~
- ~~b. les consultations entre l'ARC et l'Alliance en ce qui concerne le remplacement de l'OÉACC commenceront dans les soixante (60) jours suivant la ratification de l'entente de principe.~~

~~Il est également convenue que le temps utilisé par les membres du comité sera considéré comme du temps travaillé. Les parties seront responsables de tout autre coût.~~

~~Le présent protocole d'entente expirera lorsque le remplacement de l'OÉACC aura été pleinement mis en œuvre.~~

~~Les parties conviennent de poursuivre la pratique de travailler en collaboration en vue d'aborder les préoccupations en ce qui concerne le remplacement de l'OÉACC par le biais du Comité du centre de contact.~~

APPENDIX J
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE CANADA REVENUE AGENCY (CRA) AND THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA – UNION OF TAXATION EMPLOYEES (PSAC-UTE) WITH RESPECT TO EMPLOYMENT EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSION TRAINING AND INFORMAL CONFLICT MANAGEMENT SYSTEMS

Removal of Appendix J, as the terms of the Memorandum of Understanding have been fulfilled by the Employer. The Employer proposes to reserve Appendix J for future use.

English

~~The parties recognize the importance of a public service culture that fosters employment equity, diversity and inclusion (EEDI); one where all public service employees have a sense of belonging, and where difference is embraced as a source of strength.~~

~~The parties also recognize the importance of an inclusive informal conflict resolution experience where employees feel supported, heard and respected.~~

- ~~1. The parties acknowledge that the Treasury Board of Canada and the Public Service Alliance of Canada have entered into a Memorandum of Understanding with respect to a joint review on employment equity, diversity and inclusion (EEDI) training and informal conflict management systems, whereby they commit to establish a Joint Committee to review existing training courses related to EEDI which are currently available to employees in the Core Public Administration.~~
- ~~2. The Canada Revenue Agency (CRA) will review recommendations of the above-noted Joint Committee. The recommendations will be shared with the CRA's National Employment Equity and Diversity Committee and National Well-being Advisory Committee for any potential application within its organization. The CRA will encourage the integration of best practices.~~

French

~~Les parties reconnaissent l'importance d'une culture de la fonction publique qui favorise l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion (EEDI), où tous les fonctionnaires ont un sentiment d'appartenance et où la différence est considérée comme une force.~~

~~Les parties reconnaissent également l'importance d'une expérience de résolution informelle des conflits où les employés se sentent soutenus, entendus et respectés.~~

- ~~1. Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada ont conclu un protocole d'entente concernant un examen conjoint de la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion (EEDI) et des systèmes de gestion informelle des conflits en vertu de laquelle~~

~~ils s'engagent à créer un comité mixte pour examiner les cours de formation existants liés à l'EEDI qui sont actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale.~~

- ~~2. L'Agence du revenu du Canada (ARC) examinera les recommandations du comité mixte susmentionné. Les recommandations seront partagées avec le Comité national de l'équité en matière d'emploi et de la diversité et le Comité consultatif national sur le mieux-être pour toute application potentielle au sein de son organisation. L'ARC encouragera l'intégration des meilleures pratiques.~~

APPENDIX K
MEMORANDUM OF UNDERSTANDING BETWEEN THE CANADA REVENUE AGENCY (CRA) AND THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA – UNION OF TAXATION EMPLOYEES (PSAC-UTE) WITH RESPECT TO MATERNITY AND PARENTAL LEAVE WITHOUT PAY

Removal of Appendix K, as the Memorandum of Understanding expires on the expiry date of the current collective agreement, October 31, 2025. The Employer understands that the Committee established by the PSAC and the Treasury Board Secretariat continues to meet. Once the Committee's findings for changes to the referenced provisions are released, the Employer will meet with the PSAC-UTE to determine steps for inclusion in the collective agreement, as necessary.

The Employer proposes to reserve Appendix K for future use.

English

~~Appendix K~~

~~This memorandum of understanding (MOU) is to give effect to the agreement reached between the Canada Revenue Agency (CRA) and the Public Service Alliance of Canada—Union of Taxation Employees (PSAC-UTE) regarding the review of language under the maternity leave without pay (article 38) and parental leave without pay (articles 40) in the collective agreement.~~

~~The parties commit to participate in the exercise agreed between the PSAC and the Treasury Board of Canada (TBS) in April 2023 in relation to the review of the maternity leave without pay and parental leave without pay provisions of the collective agreement, to identify opportunities to simplify the language. The parties also commit to participate in the exercise of comparing the interactions between the collective agreement and the Employment Insurance Program and Québec Parental Insurance Plan.~~

~~The parties agree that the opportunities identified throughout this exercise will not result in changes in application, scope or value of article 38 or article 40 of the collective agreement.~~

~~This MOU expires on the expiry date of this collective agreement.~~

French

~~Appendice K~~

~~Le présent protocole d'entente (PE) concrétise l'entente conclue entre l'Agence du revenu du Canada (ARC) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada—Syndicat des employé-e-s de l'impôt (AFPC-SEI) concernant la révision du langage contenu dans les articles sur le congé de maternité non payé (article 38) et le congé parental non payé (article 40) dans la convention collective.~~

~~Les parties s'engagent à participer à l'exercice convenu entre l'AFPC et le Conseil du Trésor du Canada (SCT) en avril 2023 relativement à l'examen des dispositions de la convention collective sur le congé de maternité non payé et le congé parental non payé afin de déterminer les possibilités de simplifier le langage. Les parties s'engagent également à participer à l'exercice de comparaison des interactions entre la convention collective et le Programme d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.~~

~~Les parties conviennent que les opportunités identifiées tout au long de cet exercice n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur de l'article 38 ou de l'article 40 de la convention collective.~~

~~Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.~~