

PSAC/TB Bargaining – Négociations AFPC/CT

Summary of Tentative Agreement reached for the PA Group on December 17, 2016

Résumé du protocole d'entente pour le groupe PA signé le 17 décembre 2016

<p>Article 2 – Definition of Family Inclusion of step-brother, step-sister, foster child, daughter-in-law and son-in-law.</p>	<p>Article 2 – Définition de la famille Ajout de beau-frère, belle-sœur, enfant nourricier, bru et gendre.</p>
<p>Article 14 – Leave with or without pay for Alliance business Clause 14.09: Operational requirements are no longer a consideration when employees are required to take leave for negotiations</p> <p>NEW – Clause 14.14: Effective January 1, 2018, when employees are on leave without pay for union business for clause 14.02 (representations at the labour board for a certification or intervention); clause 14.09 (negotiations); clause 14.10 (preparation for negotiations); clause 14.12 (Board of Directors meetings, Executive Board meetings or conventions) and clause 14.13 (training courses for employee representatives), they will not experience an interruption of pay. The Employer will pay them as usual and invoice the Alliance for the salary and benefits.</p>	<p>Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance Par. 14.09 : Les nécessités du service ne font plus partie des critères d'octroi de congés lors des rondes de négociation.</p> <p>NOUVEAU – Par. 14.14 : À compter du 1^{er} janvier 2018, lorsqu'un employé est en congé non payé pour affaires de l'Alliance en vertu du par. 14.02 (comparution ou intervention concernant une demande d'accréditation), du par. 14.09 (négociations), du par. 14.10 (préparation aux négociations), du par. 14.12 (réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif et congrès) et du par. 14.13 (cours de formation des représentants), il ne perdra pas son salaire. L'employeur continuera de le payer et demandera à l'Alliance de rembourser le salaire et les avantages sociaux.</p>
<p>Article 17 – Discipline Increase of notice for disciplinary measures from one to two days</p>	<p>Article 17 – Mesures disciplinaires L'avis de mesure disciplinaire devra être soumis deux jours à l'avance plutôt qu'un.</p>
<p>Article 19 – No Discrimination Addition of gender identity and expression in list of prohibited grounds for discrimination</p>	<p>Article 19 – Élimination de la discrimination Ajout de l'identité et de l'expression de genre dans la liste des motifs de discrimination illicites.</p>
<p>Article 28 – Overtime Clause 28.08: When an employee opts for overtime to be paid by compensatory leave rather than pay in a fiscal year, they have until September 30 of the following fiscal year to use the leave, or it will be cashed out. Previously it was cashed out at the end of 12 months "as determined by the Employer" so this new language provides clarity and one standard for PA members across all departments.</p>	<p>Article 28 – Heures supplémentaires Par. 28.08 : L'employé qui demande de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé compensateur aura jusqu'au 30 septembre de l'année financière qui suit pour utiliser le congé. Autrement, il lui sera payé en argent. Auparavant, le congé était payé en argent à la fin de la période de 12 mois « déterminée par l'Employeur ». Les changements apportés permettent de préciser et d'uniformiser les conditions pour les PA des différents ministères.</p>

<p>Article 32 – Travelling Times Expansion of travelling time eligible for overtime pay from twelve to fifteen hours</p>	<p>Article 32 – Temps de déplacement Le temps de déplacement admissible aux heures supplémentaires passera de 12 à 15 heures.</p>
<p>Article 34 – Vacation Leave with Pay Recognition of Canadian Forces service for vacation accrual and of members who leave and return to the public service</p> <p>Additional clarity rules regarding vacation scheduling. When employees use seniority to bid for vacation in the peak summer and winter vacation periods, they must take vacation for a minimum period of five consecutive working days.</p>	<p>Article 37 – Congé annuel payé Reconnaissance du service dans les Forces canadiennes pour l’accumulation de crédits de congés annuels et du service des membres qui reviennent à la fonction publique après l’avoir quittée.</p> <p>Précision des règles d’établissement du calendrier de congés annuels : lorsque les employés utilisent leur ancienneté pour obtenir des vacances durant les périodes les plus occupées de l’été et de l’hiver, ils devront prendre au moins cinq jours de congé de suite.</p>
<p>Article 37 -Sick Leave The sick leave articles of our collective agreements will remain unchanged. The parties have negotiated a Memorandum of Agreement to establish a Task Force to develop recommendations on measures to improve employee wellness and reintegration of employees.</p> <p>Any future enhancements to the regime would need to be negotiated and agreed to by both parties.</p> <p>PSAC’s four principles are included in the MOA: sick leave provisions will be contained in the collective agreement, provide for wage replacement, protect and grandfather sick leave banks, and will not be administered by a third-party provider. Any enhanced sick leave regime shall contain, at minimum, these four principles.</p>	<p>Article 37 Congé de maladie Les congés de maladie prévus dans nos conventions collectives demeurent les mêmes. Nous avons convenu d’établir un groupe de travail qui recommandera des moyens d’améliorer le bien-être des employés et d’aider ceux et celles qui reviennent d’un congé de maladie à bien réintégrer leurs fonctions.</p> <p>Toute autre bonification du régime sera négociée et approuvée par les deux parties</p> <p>Le protocole d’entente conclu avec le gouvernement respecte les quatre principes de l’AFPC : les congés de maladie demeureront dans la convention collective, le salaire sera remplacé, les congés accumulés seront protégés et le régime ne sera pas administré par un fournisseur externe. Toute amélioration apportée au régime de congés de maladie sera fondée sur ces quatre principes.</p>
<p>Article 38 – Maternity Leave without Pay Update of language to take into account new legislation reducing waiting period to one week</p>	<p>Article 38 – Congé de maternité non payé Réduction de la période de carence à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.</p>

<p>Article 39 – Maternity-Related Reassignment or Leave Expansion of reassignment from 26 to 52 weeks</p>	<p>Article 39 – Réaffectation ou congé liés à la maternité Prolongation de la période de réaffectation, qui passera de 26 à 52 semaines.</p>
<p>Article 40 – Parental Leave without Pay Update of language to take into account new legislation reducing waiting period to one week</p>	<p>Article 40 – Congé parental non payé Réduction de la période de carence à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.</p>
<p>Article 42 – Volunteer Leave Flexibility to break volunteer leave into two periods</p>	<p>Article 42 – Congé de bénévolat Possibilité de scinder en deux le congé de bénévolat.</p>
<p>Article 43 – Leave with Pay for Family Related Responsibilities Expansion of definition of family for whom an employee can access family-related leave to include ward of the employee, grandchild, father-in-law, mother-in-law, brother, sister, step-brother, step-sister, grandparents of the employee and any relative for who the employee has a duty of care. Clause 43.03 – there is no longer a cap of 7.5 hours for the employee to use FRRL to attend school functions, or to provide for their child in case of an unforeseen closure of the school or day care facility.</p>	<p>Article 43 – Congé payé pour obligations familiales Ce congé s’appliquera dorénavant aux obligations associées aux enfants nourriciers, aux petits-enfants, au beau-père, à la belle-mère, aux frères, aux sœurs, aux beaux-frères, aux belles-sœurs et aux grands-parents de l’employé ainsi qu’à tout membre de la famille dont il s’occupe. Par. 43.03 : Il n’y aura plus de plafond de 7,5 heures pour les congés d’obligations familiales demandés en raison d’obligations scolaires ou de fermeture de l’école ou du service de garde.</p>
<p>Article 46 – Bereavement Leave with Pay Bereavement leave was formerly for seven consecutive calendar days. Now an employee can split it into two periods so that they can access some days at the time of death and other days at a later period (but within 12 months) for the purpose of attending a memorial or ceremony. In addition, daughter-in-law and son-in-law have been added to the definition of family for which the Employee can take the seven calendar days, and grandparents of spouse have been added the definition of family for which the employee can take one day of bereavement leave.</p>	<p>Article 46 – Congé de deuil payé Auparavant, le congé de deuil était accordé pour sept jours civils consécutifs. Dorénavant, l’employé peut scinder le congé en deux, de sorte qu’il pourra prendre quelques jours au moment du décès et d’autres jours ultérieurement (au plus tard dans les 12 mois qui suivent) pour assister aux funérailles ou à une cérémonie. De plus, l’employé a droit à sept jours de congé en cas de décès d’une bru ou d’un gendre. Il peut également prendre une journée de congé pour le décès de la grand-mère ou du grand-père de son conjoint.</p>
<p>Article 52 – Leave with or Without Pay for Other Reasons Ability to split personal leave into two separate periods.</p>	<p>Article 52 – Congés payés ou non payés pour d’autres motifs Possibilité de scinder en deux le congé personnel.</p>

<p>New Article 58 - Correctional Service Specific Duty Allowance</p> <p>Consolidation of PFA and OSA into new Correctional Service Specific Duty Allowance. Expansion of allowance to members in community parole offices. Increase of allowance to \$2,000 annually for all.</p> <p>Previously employees in maximum security institutions were already getting \$2,000, however those in medium institutions were getting \$1,000 and those in minimums were getting \$600, the latter two will receive an increase. Parole officers were getting \$1,800 and will see their allowance increased to \$2,000 as well. Members who work within community parole offices supporting the conditional release of offenders were previously not receiving an allowance and will upon signing of the agreement.</p>	<p>Nouvel Article 58 - Indemnité de responsabilité correctionnelle</p> <p>L'indemnité de facteur pénologique (IFP) et l'indemnité pour la surveillance de délinquants (ISD) ont été fusionnées en une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC). Les membres qui travaillent dans un bureau de libération conditionnelle dans la collectivité auront dorénavant droit à cette indemnité.</p> <p>Auparavant, les employés des établissements à sécurité maximale avaient droit à une indemnité annuelle de 2 000 \$, ceux des établissements à sécurité moyenne, à 1 000 \$, et ceux des établissements à sécurité minimum, à 600 \$. Dorénavant, ils recevront tous 2 000 \$ par année. Les agentes et agents de libération conditionnelle, qui recevaient 1 800 \$ verront également leur indemnité passer à 2 000 \$. Les membres qui travaillent dans la collectivité à la libération conditionnelle des délinquants ne recevaient aucune indemnité, ce qui changera avec la signature de la nouvelle convention collective.</p>
<p>Article 66 – Duration Agreement will expire on June 20 2018</p>	<p>Article 66 – Durée de la convention La convention expirera le 30 juin 2018.</p>
<p>New Article – Call centre employees Five minutes off the phone per hour for employees in call centers. Two days of training per year.</p>	<p>Nouvel article – Employés des centres d'appels Pause de cinq minutes par heure pour le personnel des centres d'appels. Deux jours de formation par année.</p>
<p>Appendix C – Joint Learning Program Funding for the Program will be increased to \$330,000 per month for the Program from \$292,000. A joint Study on Health and Safety will be funded at \$50,000.</p>	<p>Appendice C – Programme d'apprentissage mixte Augmentation du financement du programme (il passera de 292 000 \$ à 330 000 \$ par mois). Financement d'une étude mixte sur la santé et la sécurité (50 000 \$).</p>
<p>Appendix D – Workforce Adjustment</p> <p>Voluntary Programs and Alternation The two most significant gains made are ones that significantly decrease the likelihood of involuntary layoff, by allowing volunteers to come forward to leave the public service during times of workforce adjustment.</p> <p>The VOLUNTARY program language (a new clause) has the following features:</p>	<p>Appendice D – Réaménagement des effectifs</p> <p>Départs volontaires et échanges de postes Les deux principaux gains permettront de réduire grandement la possibilité de licenciement involontaire en permettant aux employés de quitter volontairement la fonction publique lors d'un réajustement des effectifs.</p> <p>Le nouveau programme de départ VOLONTAIRE prévoit ce qui suit :</p>

- Departments and organizations are **obligated** to use a voluntary program in all cases where there are five or more affected employees at the same group and level in the same work unit.
- The voluntary program must be the subject of **meaningful consultation** between the department and the union.
- The program can only take place **after affected letters** have been delivered to employees.
- The program needs to take place **before the department engages in a SERLO** process. In many cases we are hoping that the program will avoid all use of the SERLO process.
- Volunteers need to be given a minimum of **thirty (30)** days to decide if they want to participate. This time is needed so they can carefully consider their options.
- Volunteers will have access to **options B, Ci or Cii**.
- Finally, if the number of volunteers is larger than the required number of positions to be eliminated, **seniority** will be used to determine who is entitled to leave.

Alternation

In the past, only opting employees were allowed to alternate. Because WFA processes don't all happen at the same time, the 120-day limit made it hard for folks to find an alternate. Under the new agreement:

- Both **opting AND surplus (option A) employees** will be eligible to alternate. This means that employees now have up to 15 months to find an alternate.
- The employer will have an increased obligation to ensure that affected employees understand how alternation takes place.

The union's role in WFA situations

- In clause 1.1.3 we got agreement that departmental WFA committees are to be **joint union-management committees**.

- Les ministères et organismes **doivent** mettre en place un programme de départ volontaire lorsqu'au moins cinq employés du même groupe et du même niveau au sein d'une unité sont touchés.
- Le programme doit faire l'objet de **consultations sérieuses** entre le ministère et le syndicat.
- Le programme entre en vigueur **seulement après que les avis sont transmis aux personnes visées**.
- Le programme entre en vigueur **avant que le ministère entame le processus d'évaluation du mérite**, ce qui devrait éviter d'enclencher le processus en question.
- Les employés ont **au moins 30 jours** pour déterminer s'ils souhaitent quitter volontairement la fonction publique, ce qui leur donnera suffisamment de temps pour examiner les options qui s'offrent à eux.
- Les employés peuvent choisir parmi les **options B, Ci et Cii**.
- Si le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, les participants sont choisis par ordre d'**ancienneté**.

Échanges de postes

Par le passé, seuls les employés optants pouvaient échanger de poste. Puisque les réaménagements d'effectifs ne se produisent pas tous au même moment, il devient difficile de procéder à un échange de postes dans les 120 jours qui suivent. En vertu de la nouvelle entente :

- **les employés optants ET les excédentaires (option A)** sont admissibles à l'échange de postes et ont 15 mois pour ce faire;
- l'employeur doit veiller à ce que les employés touchés comprennent comment fonctionne l'échange de postes.

Rôle du syndicat

- Par. 1.1.3. : Les comités de réaménagement des effectifs sont **mixtes (syndicat-employeur)**.

- In clause 1.1.34 we reinforced the employer’s obligation to ensure that employees have the **right to be represented by the union** in the application of the WFAA.
- We achieved several improvements to the **notice provisions** of the WFAA. The current WFAA focused on notice when employees are made affected. The new notice provisions require the union to receive copies of official notices at several other critical stages of the process, including advance notice of lay-off.

Improved limits on contracting out in WFAA situations

We have expanded the scope of clause 1.1.27, which currently states that departments are, where practicable, to refrain from re-engaging the use of consultants, contractors, temporary help agencies, and non-indeterminate staff, if doing so will allow the appointment of surplus or laid-off persons. The new clause will also require departments to review their use of **contracted-out services**, which is a significant expansion beyond consultants and contractors.

The new clause also limits departments from **engaging or re-engaging** new contractors or consultants or contracted-out services.

Monetary improvements

- The transition support measure will now be calculated on the basis of an employee’s **total years of service, both continuous and discontinuous**, across the entire public service.
- The transition support measure can now be **split into two amounts**, payable over two years, which provides for improved tax treatment.
- The education allowance increases from the current \$10,000 to **\$15,000**.
- The education allowance can now be used for any **“relevant”** equipment related to the education course (the old language restricted use to “mandatory” equipment).

- Par. 1.1.34 : L’employeur doit veiller à ce que **les employés puissent être représentés par leur syndicat** au moment de la mise en application de l’Appendice sur le réaménagement des effectifs.
- Il y a eu des améliorations concernant les **avis** de réaménagement des effectifs. Dorénavant, le syndicat doit recevoir une copie des avis officiels émis à d’autres étapes importantes du processus, notamment l’avis de mise en disponibilité.

Recours plus limité à la sous-traitance

Nous avons élargi la portée du par. 1.1.27, lequel précise actuellement que les ministères doivent éviter d’embaucher ou de réembaucher le personnel temporaire d’agence, de consultants, de contractuels, de services de sous-traitance ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d’employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité. Le nouveau paragraphe exige également que les ministères examinent leur recours à la **sous-traitance**, ce qui élargit la portée de ces dispositions au-delà des consultants et des contractuels.

Le nouveau paragraphe limite également l’embauche et la réembauche de contractuels et de consultants tout comme le recours à la sous-traitance.

Gains pécuniaires

- La mesure de soutien à la transition sera dorénavant calculée en fonction du **nombre total d’années de service, continu ou non**, au sein de la fonction publique.
- La mesure de soutien à la transition peut être remise en **deux versements** sur une période de deux ans afin de limiter les conséquences sur les impôts.
- L’indemnité d’études passera de 10 000 \$ à **15 000 \$**.
- L’indemnité d’études pourra servir à acheter du matériel **pertinent** pour la formation (auparavant, le matériel devait être « requis »).

<ul style="list-style-type: none"> The allowance for financial or career counselling services available to opting employees has been increased from the current \$600 to <u>\$1,000.</u> 	<ul style="list-style-type: none"> L'indemnité offerte pour les services d'orientation professionnelle et de conseils financiers passera de 600 \$ à <u>1 000 \$.</u>
<p>Appendix G MOU on Occupational Group Structure Review and Classification Reform.</p> <p>Classifications in the PA group were established more than 50 years ago. Meaningful consultation of the type of work members perform will provide complete and specific job descriptions to all members as well as serve as a basis for renegotiation of market appropriate wages. Such review shall be completed by December 30, 2017.</p>	<p>Appendice G Protocole d'entente prévoyant un examen de la structure des groupes professionnels et une réforme de la classification.</p> <p>La classification du groupe PA a été établie il y a plus de 50 ans. L'employeur mènera une consultation sérieuse sur les tâches des membres afin de fournir des descriptions de travail complètes et précises à tous les membres. Ces nouvelles descriptions serviront à négocier de nouveaux taux de rémunération conformes aux taux en vigueur sur le marché du travail. Ces travaux seront réalisés d'ici le 30 décembre 2017.</p>
<p>Appendix J Expansion of retention allowance to AS-01 and AS-03 compensation advisors. Increase of allowance to \$2,500 for all AS compensation advisors (AS-01, AS-02, AS-03).</p>	<p>Appendice J Les conseillères et conseillers en rémunération AS-01 et AS-03 auront dorénavant droit à l'indemnité de maintien en poste. Augmentation de l'indemnité offerte à tous les conseillers et conseillères en rémunération (AS-01, AS-02, AS-03), laquelle passera à 2 500 \$.</p>
<p>New Appendix MOU for a joint study on working environments in call centres.</p>	<p>Nouvel appendice Protocole d'entente prévoyant une étude mixte sur le milieu de travail des centres d'appels.</p>
<p>New Appendix MOU on to establish a Mental Health Taskforce in the work place.</p>	<p>Nouvel appendice Protocole d'entente prévoyant la mise sur pied d'un groupe de travail sur la santé mentale.</p>
<p>New Appendix MOU for a joint study on childcare needs of employees</p>	<p>Nouvel appendice Protocole d'entente prévoyant une étude mixte sur les besoins du personnel en matière de services de garde d'enfants.</p>
<p>Annex B – Rates of Pay Basic economic increase: Effective June 21, 2014: 1.25% Effective June 21, 2015: 1.25% Effective June 21, 2016: 0.5% wage adjustment for all groups and levels Effective June 21, 2016: 1.25% Effective June 21, 2017: 1.25% 650\$ Signing bonus</p>	<p>Annexe B – Taux de rémunération Augmentations économiques de base À compter du 21 juin 2014 : 1,25 % À compter du 21 juin 2015 : 1,25 % À compter du 21 juin 2016 : rajustement salarial de 0,5 % pour tous les groupes et tous les niveaux À compter du 21 juin 2016 : 1,25 % À compter du 21 juin 2017 : 1,25 % Prime de 650 \$ à la signature de la convention collective</p>