

PSAC/TB Bargaining – Négociations AFPC/CT

Summary of Tentative Agreement reached for the SV Group on February 4, 2017

Résumé du protocole d'entente pour le groupe SV signé le 4 février 2017

<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 demi-frère, demi-sœur, enfant nourricier, bru et gendre.</p>
<p>Article 14 – Leave with or without pay for Alliance business Clause 14.02 and 14.09: Operational requirements are no longer a consideration when employees are required to take leave for representation for certification and 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. 14.02 et 14.09 : Les nécessités du service ne font plus partie des critères d'octroi de congés lorsqu'un employé prend congé pour représenter l'Alliance lors d'une demande d'accréditation ou pour participer aux 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 Expanded prohibited grounds of discrimination to include gender identity and expression</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 35 – 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>Article 35 – 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>Article 36 -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– Parental Leave without Pay Update of language to take into account new legislation reducing waiting period to one week</p>	<p>Article 39 – Congé parental non payé Réduction de la période de carence à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.</p>
<p>Article 41 – Volunteer Leave Volunteer leave will be deleted from the collective agreement, on April 1st in the year following the signing of the agreement and moved to Article 52 (Personal Leave with Pay).</p>	<p>Article 41 – Congé de bénévolat Le congé du bénévolat sera supprimé de la convention collective à partir du 1^{er} avril de l'année suivant la signature de la convention collective, et sera ajouté à l'article 52 (Congé personnel).</p>
<p>Article 42 – 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 42 – 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 demi-frères, aux demi-sœurs et aux grands-parents de l'employé ainsi qu'à tout membre de la famille dont il s'occupe.</p> <p>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 44 – Maternity-Related Reassignment or Leave Expansion of reassignment from 24 to 52 weeks.</p>	<p>Article 44 – Réaffectation ou congé liés à la maternité Prolongation de la période de réaffectation, qui passera de 24 à 52 semaines.</p>
<p>Article 46 – Bereavement Leave with Pay Bereavement leave was formerly for seven consecutive calendar days. Now an employee can take it in a single period or 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.</p> <p>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 a la possibilité de 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.</p> <p>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 Personal Leave increased from 1 day to 2 days as of April 1st in the year following the signing of the agreement. Ability to use personal leave in full days or half days.</p>	<p>Article 52 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs Augmentation de la durée du congé personnel, de 1 journée à 2 journées à compter du 1er avril de l'année suivant la signature de la convention collective. Possibilité de scinder le congé en demie journée.</p>
<p>Article 56 – Employee Performance Review and Employee Files Clause: 56.03: Employees may now request to examine their personnel file at any time rather than only once per year.</p> <p>New Clause 56.04: When a report pertaining to an employee's conduct is placed in their personnel file, that employee will now have the right to access the report, sign the report to indicate it has been read, attach a written response to the report.</p>	<p>Article 56 – Examen du rendement et dossier de l'employé-e Par. 56.03 : L'employé-e peut désormais consulter son dossier en tout temps.</p> <p>NOUVEAU – Par. 56.04 : Lorsqu'un rapport concernant la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celui-ci a droit de consulter ledit rapport, de le signer pour indiquer qu'il l'a lu et de soumettre des observations écrites.</p>
<p>New Article 57 - Correctional Service Specific Duty Allowance</p> <p>Replace the old Penological Service Allowance with a new Correctional Service Specific Duty Allowance. Increase of allowance to \$2,000 annually for all.</p> <p>Previously employees in maximum security institutions were already getting \$2,000, however</p>	<p>Nouvel Article 57 - Indemnité de responsabilité correctionnelle Remplacé l'ancienne indemnité de facteur pénologique (IFP) par une nouvelle indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC). La nouvelle indemnité sera de 2 000 \$ par année pour tous.</p> <p>Auparavant, les employés des établissements à sécurité maximale avaient droit à une indemnité annuelle de 2 000 \$, ceux des établissements à</p>

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.	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 \$.
Article 69 – Duration Agreement will expire on August 4, 2018	Article 69 – Durée de la convention La convention expirera le 4 août 2018.
Appendix B & C (General Labour and Trades Group) and G (Ship’s Crews) <ul style="list-style-type: none"> Appendix B – 1.10 (Rest Periods). Appendix C – 2.07 (Rest Periods and Meal Breaks) Appendix G – 2.02 (Rest Periods). Rest period increased from 10 to 15 minutes.	Appendice B & C (Manœuvres et Hommes de métier) et G (Équipage de Navire) <ul style="list-style-type: none"> Appendice B -1.10 (période de repos) Appendice C -2.07 (période de repos et période de repas) Appendice G – 2.02 (période de repos). Période de repos augmenté de 10 à 15 minutes.
Appendix F-Lightkeepers (LI) Allowance increases: <ul style="list-style-type: none"> Annex B Supplementary-\$2,237 & \$1,917 Annex C Rotational Food-\$200. 	Appendice F – Gardiens de phare (LI) Augmentations de l’indemnité : <ul style="list-style-type: none"> Appendice B Prime supplémentaire : 2 237 \$ et 1 917 \$ Appendice C Indemnité d’épicerie – phare de roulement : 200 \$
Appendix G-Ships’ Crews (SC) 2.01 (c) Meals will now constitute part of the work period when required to eat. Allowance increases: <ul style="list-style-type: none"> Rescue Specialist-\$136 Armed Boarding-\$158 	Appendice G – Équipages de navires (SC) 2.01 (c) Les pauses-repas font maintenant partie de la période de travail lorsque les employés sont tenus de manger pendant leur quart. Augmentations de l’indemnité : <ul style="list-style-type: none"> Spécialiste en sauvetage : 136 \$ Abordage armé : 158 \$
Appendix I – Workforce Adjustment 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. The VOLUNTARY program language (a new clause) has the following features: <ul style="list-style-type: none"> Departments and organizations are <u>obligated</u> 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 <u>meaningful consultation</u> between the department and the union. 	Appendice I – Réaménagement des effectifs 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. Le nouveau programme de départ VOLONTAIRE prévoit ce qui suit : <ul style="list-style-type: none"> Les ministères et organismes <u>doivent</u> 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 <u>consultations sérieuses</u> entre le ministère et le syndicat.

- 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.
- 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

- 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).
- 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.

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).
- The allowance for financial or career counselling services available to opting employees has been increased from the current \$600 to \$1,000.

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 »).
- L'indemnité offerte pour les services d'orientation professionnelle et de conseils financiers passera de 600 \$ à 1 000 \$.

<p>Appendix J – 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 J – 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>New Appendix Letter from Treasury Board President to Provinces requesting that appropriate steps be taken to ensure that federal firefighters are covered by provincial presumptive cancer legislations.</p>	<p>Nouvel appendice Le président du Conseil du Trésor enverra une lettre aux provinces leur demandant de prendre les mesures appropriées afin de prévoir une couverture pour présomption de maladie professionnelle en cas de cancer pour les pompiers fédéraux.</p>
<p>New Appendix \$8,000 Annual Terminable Allowance for GL-MAM refrigeration/HVAC technicians.</p>	<p>Nouvel appendice Indemnité provisoire annuelle de 8 000 \$ pour les techniciens en réfrigération/CVC (GL-MAM)</p>
<p>New Appendix MOU for a joint committee to implement system for paid union leave under 14.14</p>	<p>Nouvel appendice Protocole d'entente pour un comité conjoint qui mettra en œuvre le système de congé payé pour les affaires de l'Alliance en lien avec l'article 14.14.</p>
<p>New Appendix MOU 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>New Appendix Joint Committee to examine Ships' Crew (SC) compensation.</p>	<p>Nouvel appendice Comité mixte sur la rémunération du groupe Équipage de navires (SC)</p>
<p>Market Adjustments Adjustments effective August 5, 2016, prior to the General Economic Increase (GEI): FR: 15% GL-COI: 0.5% GL-EIM: 6% GL-MAM: 2.5% GL-MDO: 0.5% GL-PIP: 2% GL-VHE: 9% GL-WOW: 2% GS-group: 0.75% HP group: 15%</p>	<p>Rajustements selon le marché Rajustements en vigueur le 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale : FR : 15 % GL-COI : 0,5 % GL-EIM : 6 % GL-MAM : 2,5 % GL-MDO : 0,5 % GL-PIP : 2 % GL-VHE : 9 % GL-WOW : 2 % Groupe GS : 0,75 % Groupe HP : 15 %</p>
<p>Wage Adjustments Increases effective August 5, 2016, prior to GEI: GL-AIM: 2.5% GL-AMW: 2.5% GL-ELE: 0.5%</p>	<p>Rajustements salariaux Rajustements en vigueur le 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale : GL-AIM : 2,5 % GL-AMW : 2,5 %</p>

<p>GL-GHW: 2.5% GL-INM: 2.5% GL-MAN: 2.5% GL-MOC: 2.5% GL-MST: 2.5% GL-PCF: 0.5% GL-PRW: 2.5% GL-SMW: 0.5% HS group: 0.75% LI group: 1.5% PR(S) group: 0.5% SC group: 5%</p>	<p>GL-ELE : 0,5 % GL-GHW : 2,5 % GL-INM : 2,5 % GL-MAN : 2,5 % GL-MOC : 2,5 % GL-MST : 2,5 % GL-PCF : 0,5 % GL-PRW : 2,5 % GL-SMW : 0,5 % Groupe HS : 0,75 % Groupe LI : 1,5 % Groupe PR(S) : 0,5 % Groupe SC : 5 %</p>
<p>Appendices – Rates of Pay General economic increases (GEI): Effective August 5, 2014: 1.25% Effective August 5, 2015: 1.25% Effective August 5, 2016: 1.25% Effective August 5, 2017: 1.25%</p>	<p>Annexes – Taux de rémunération Augmentations économiques générales : À compter du 5 août 2014 : 1,25 % À compter du 5 août 2015 : 1,25 % À compter du 5 août 2016 : 1,25 % À compter du 5 août 2017 : 1,25 %</p>