

## PSAC/TB Bargaining – Négociations AFPC/CT

### Summary of Tentative Agreement reached for the EB Group on January 21<sup>st</sup>, 2017

### Résumé du protocole d'entente pour le groupe EB signé le 21 janvier 2017

<p><b>Article 2 – Definition of Family</b> Inclusion of step-brother, step-sister, foster child, daughter-in-law and son-in-law.</p>	<p><b>Article 2 – Définition de la famille</b> Ajout de demi-frère, demi-sœur, enfant nourricier, bru et gendre.</p>
<p><b>Article 14 – Leave with or without pay for Alliance business</b> 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), <b>they will not experience an interruption of pay. The Employer will pay them as usual and invoice the Alliance for the salary and benefits.</b></p>	<p><b>Article 14 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance</b> 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<sup>er</sup> 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), <b>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.</b></p>
<p><b>Article 16 – No Discrimination</b> Addition of gender identity and expression in list of prohibited grounds for discrimination</p>	<p><b>Article 16 – Élimination de la discrimination</b> Ajout de l'identité et de l'expression de genre dans la liste des motifs de discrimination illicites.</p>
<p><b>Article 19 -Sick Leave</b> 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><b>Article 19 – Congé de maladie</b> 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>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>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><b>Article 20 – Vacation Leave with Pay</b> Recognition of Canadian Forces service for vacation accrual and of members who leave and return to the public service</p>	<p><b>Article 20 – Congé annuel payé</b> 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><b>Article 22 – Clause 22.01 - Volunteer Leave</b> Flexibility to break volunteer leave into two periods</p>	<p><b>Article 22 – Par. 22.01 - Congé de bénévolat</b> Possibilité de scinder en deux le congé de bénévolat.</p>
<p><b>Article 22 – Clause 22.02 - Bereavement Leave with Pay</b> 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.</p> <p>In addition, daughter-in-law, son-in-law and a person who stands in the place of a relative whether or not there is any degree of consanguinity 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><b>Article 46 – Par. 22.02 - Congé de deuil payé</b> 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.</p> <p>De plus, l'employé a droit à sept jours de congé en cas de décès d'une bru, d'un gendre une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité. Il peut également prendre une journée de congé pour le décès de la grand-mère ou du grand-père de son conjoint.</p>
<p><b>Article 22 – Clause 22.04 - Maternity Leave without Pay</b> Update of language to take into account new legislation reducing waiting period to one week</p>	<p><b>Article 22 – Par. 22.04 - Congé de maternité non payé</b> Réduction de la période de carence à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.</p>

<p><b>Article 22 – Clause 22.07 - Parental Leave without Pay</b> Update of language to take into account new legislation reducing waiting period to one week</p>	<p><b>Article 22 – Par. 22.07 - Congé parental non payé</b> Réduction de la période de carence à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.</p>
<p><b>Article 22 – Clause 22.09 – Leave without Pay for the Care of Family</b> Expansion of definition of family to include “a person who stands in the place of a relative whether or not there is any degree of consanguinity”.</p>	<p><b>Article 22 – Par. 22.09 - Congé non payé pour s’occuper de la famille</b> Ajout à la définition de <i>famille</i> : « une personne qui tient lieu de membre de la famille de l’employé-e qu’il y ait ou non un degré de consanguinité ».</p>
<p><b>Article 22 – Clause 22.13 - Leave with Pay for Family Related Responsibilities</b> 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, any relative for whom the employee has a duty of care and a person who stands in the place of a relative whether or not there is any degree of consanguinity. Clause d. – 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><b>Article 22 – Par. 22.13 - Congé payé pour obligations familiales</b> 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 demies-sœurs, aux grands-parents de l’employé, à tout membre de la famille dont il s’occupe et une personne qui tient lieu de membre de la famille de l’employé-e qu’il y ait ou non un degré de consanguinité.  Par. d. : 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><b>Article 22 – Clause 22.17 - Leave with or Without Pay for Other Reasons</b> Ability to split personal leave into two separate periods.</p>	<p><b>Article 22 – Par. 22.17 - Congés payés ou non payés pour d’autres motifs</b> Possibilité de scinder en deux le congé personnel.</p>
<p><b>New Article 25 - Correctional Service Specific Duty Allowance</b>  Consolidation of PFA and OSA into new Correctional Service Specific Duty Allowance. Increase of allowance to \$2,000 annually for all.  Previously employees in maximum security institutions were already getting \$2,000, however those in medium institutions were getting \$1,000</p>	<p><b>Nouvel article 25 - Indemnité de responsabilité correctionnelle</b> 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). L’indemnité annuelle passe à 2 000 \$ sera versée à tous les membres.  Auparavant, les employés des établissements à sécurité maximale avaient droit à une indemnité</p>

<p>and those in minimums were getting \$600, the latter two will receive an increase.</p>	<p>annuelle de 2 000 \$, ceux des établissements à sécurité moyenne, à 1 000 \$, et ceux des établissements à sécurité minimum, à 600 \$.</p>
<p><b>Article 66 – Duration</b> Agreement will expire on June 30 2018</p>	<p><b>Article 66 – Durée de la convention</b> La convention expirera le 30 juin 2018.</p>
<p><b>New Article XX – Reimbursement of teacher expenses</b> Reimbursement of cost incurred up to \$500 per year when the school premises are not accessible in the evening and/or weekend for teachers working for Indigenous and Northern Affairs Canada within First Nations communities.</p>	<p><b>Nouvel article XX – Remboursement des dépenses des professeurs</b> Remboursement des frais engagés jusqu'à 500 \$ par année lorsque les professeurs n'ont pas accès aux locaux scolaires le soir et/ou les fins de semaines pour les professeurs travaillant pour le ministère Affaires autochtones et du Nord Canada au sein des communautés des Premières Nations.</p>
<p><b>Appendix B – Workforce Adjustment</b></p> <p><b>Voluntary Programs and Alternation</b> 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Departments and organizations are <b>obligated</b> 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.</li> <li>• The voluntary program must be the subject of <b>meaningful consultation</b> between the department and the union.</li> <li>• The program can only take place <b>after affected letters</b> have been delivered to employees.</li> <li>• The program needs to take place <b>before the department engages in a SERLO</b> process. In many cases we are hoping that the program will avoid all use of the SERLO process.</li> <li>• Volunteers need to be given a minimum <b>of thirty (30)</b> days to decide if they want to participate. This time is needed so they can carefully consider their options.</li> <li>• Volunteers will have access to <b>options B, Ci or Cii</b>.</li> </ul>	<p><b>Appendice B – Réaménagement des effectifs</b></p> <p><b>Départs volontaires et échanges de postes</b> 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> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les ministères et organismes <b>doivent</b> 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.</li> <li>• Le programme doit faire l'objet de <b>consultations sérieuses</b> entre le ministère et le syndicat.</li> <li>• Le programme entre en vigueur <b>seulement après que les avis sont transmis aux personnes visées</b>.</li> <li>• Le programme entre en vigueur <b>avant que le ministère entame le processus d'évaluation du mérite</b>, ce qui devrait éviter d'enclencher le processus en question.</li> <li>• Les employés ont <b>au moins 30 jours</b> 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.</li> </ul>

- 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 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

- 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. 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

<p>departments to review their use of <b><u>contracted-out services</u></b>, which is a significant expansion beyond consultants and contractors.</p> <p>The new clause also limits departments from <b><u>engaging or re-engaging</u></b> new contractors or consultants or contracted-out services.</p> <p><b>Monetary improvements</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• The transition support measure will now be calculated on the basis of an employee's <b><u>total years of service, both continuous and discontinuous</u></b>, across the entire public service.</li> <li>• The transition support measure can now be <b><u>split into two amounts</u></b>, payable over two years, which provides for improved tax treatment.</li> <li>• The education allowance increases from the current \$10,000 to <b><u>\$15,000</u></b>.</li> <li>• The education allowance can now be used for any "<b><u>relevant</u></b>" equipment related to the education course (the old language restricted use to "mandatory" equipment).</li> <li>• The allowance for financial or career counselling services available to opting employees has been increased from the current \$600 to <b><u>\$1,000</u></b>.</li> </ul>	<p>disponibilité. Le nouveau paragraphe exige également que les ministères examinent leur recours à la <b><u>sous-traitance</u></b>, ce qui élargit la portée de ces dispositions au-delà des consultants et des contractuels.</p> <p>Le nouveau paragraphe limite également l'embauche et la réembauche de contractuels et de consultants tout comme le recours à la sous-traitance.</p> <p><b>Gains pécuniaires</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mesure de soutien à la transition sera dorénavant calculée en fonction du <b><u>nombre total d'années de service, continu ou non</u></b>, au sein de la fonction publique.</li> <li>• La mesure de soutien à la transition peut être remise en <b><u>deux versements</u></b> sur une période de deux ans afin de limiter les conséquences sur les impôts.</li> <li>• L'indemnité d'études passera de 10 000 \$ à <b><u>15 000 \$</u></b>.</li> <li>• L'indemnité d'études pourra servir à acheter du matériel <b><u>pertinent</u></b> pour la formation (auparavant, le matériel devait être « requis »).</li> <li>• L'indemnité offerte pour les services d'orientation professionnelle et de conseils financiers passera de 600 \$ à <b><u>1 000 \$</u></b>.</li> </ul>
<p><b>Appendix H – Joint Learning Program</b> 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><b>Appendice H – Programme d'apprentissage mixte</b> 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><b>Appendix J – ED-EST 12 Month Pay Study</b> Deletion</p>	<p><b>Appendice J – Étude sur la rémunération des ED-EST 12 mois</b> Supprimé</p>
<p><b>Appendix L – Implementation of Appendix J</b> Deletion</p>	<p><b>Appendice L – Application de l'appendice J</b> Supprimé</p>
<p><b>Appendix M – Transitional Market Allowance for ED-EST 12 month</b></p> <p>Effective July 1<sup>st</sup>, 2016, roll-in into wages of the \$2,400 annual allowance of the ED-EST 12 month and deletion of Appendix M.</p>	<p><b>Appendice M – Indemnité transitoire d'ajustement au marché des ED-EST 12 mois</b></p> <p>À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, intégration aux salaires de l'indemnité transitoire de 2 400 \$ pour les professeurs ED-EST douze (12) mois et annulation de l'appendice M.</p>

<p><b>New Appendix</b> MOU for a joint committee to implement system for paid union leave under 14.14</p>	<p><b>Nouvel appendice</b> 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><b>New Appendix</b> MOU on to establish a Mental Health Taskforce in the work place.</p>	<p><b>Nouvel appendice</b> Protocole d'entente prévoyant la mise sur pied d'un groupe de travail sur la santé mentale.</p>
<p><b>New Appendix</b> MOU for a joint study on childcare needs of employees</p>	<p><b>Nouvel appendice</b> Protocole d'entente prévoyant une étude mixte sur les besoins du personnel en matière de services de garde d'enfants.</p>
<p><b>New Appendix</b> MOU for a joint committee in order to conduct an analysis and research to establish national rates of pay for the ED-EST 12 month teachers. The work of the committee is to be completed by June 30, 2018.</p>	<p><b>Nouvel appendice</b> Protocole d'entente sur l'établissement d'un comité mixte qui effectuera des analyses et des études afin de déterminer un salaire national pour les professeurs ED-EST (12 mois). Fin des travaux du comité : le 30 juin 2018.</p>
<p><b>Annex B – Rates of Pay</b> Basic economic increase: Effective July 1<sup>st</sup>, 2014: 1.25% Effective July 1<sup>st</sup>, 2015: 1.25% Effective July 1<sup>st</sup>, 2016: 1.25% Effective July 1<sup>st</sup>, 2017: 1.25% \$650 Signing bonus</p> <p>Effective July 1<sup>st</sup>, 2016, roll-in into wages of the \$2,400 annual allowance of the ED-EST 12 month and deletion of Appendix M.</p> <p>Effective July 1<sup>st</sup>, 2016, market adjustment based on comparators on all rates of pay: ED-EST 12 month – 4% ED-EST 10 month – 3% LS – 3 % EU – 0.5% ED-EDS – 0.5% ED-LAT – 0.5%</p>	<p><b>Annexe B – Taux de rémunération</b> Augmentations économiques de base À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 : 1,25 % À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015 : 1,25 % À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016 : 1,25 % À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2017 : 1,25 % Prime de 650 \$ à la signature de la convention collective</p> <p>À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, intégration aux salaires de l'indemnité transitoire de 2 400 \$ pour les professeurs ED-EST (12 mois) et suppression de l'appendice M.</p> <p>À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2016, ajustement au marché basé sur les comparateurs pour tous les taux de rémunération : ED-EST 12 mois – 4 % ED-EST 10 mois – 3 % LS – 3 % EU – 0,5 % ED-EDS – 0,5 % ED-LAT – 0,5 %</p>