

PSAC/TB Bargaining – Négociations AFPC/CT

Summary of Tentative Agreement reached for the TC Group on January 21, 2017

Résumé du protocole d'entente pour le groupe TC signé le 21 janvier 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, demie-sœur, enfant nourricier, bru et gendre</p> |
| <p>Article 11 – Check-Off Clause 11.06 : The amounts deducted in accordance with clause 11.01 shall be remitted to the Comptroller of the Alliance by cheque by electronic payment within a reasonable period of time after deductions are made and shall be accompanied by particulars identifying each employee and the deductions made on the employee's behalf.</p> | <p>Article 11 – Précompte des cotisations Par. 11.06 : Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés par chèque paiement électronique au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.</p> |
| <p>Article 14 – Leave With or Without Pay for Alliance Business Clause 14.02: Operational requirements are no longer a consideration when employees are required represent the Alliance in application for certification, or makes personal representations with respect to a certification.</p> <p>Clause 14.09: Operational requirements are no longer a consideration when employees are required to take leave for negotiations</p> <p>NEW – Clause 14.15: 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 : Les nécessités du service ne font plus partie des critères d'octroi lorsque l'employé-e doit comparaître ou intervenir auprès d'une demande d'accréditation.</p> <p>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. 14.15 : 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</p> | <p>Article 17 – Mesures disciplinaires</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Clause 17.01: In cases of suspension, the employer is now obligated to notify the employee in question about the reasons for such suspension before or at the time of suspension.</p> <p>Clause 17.02: Increase of notice for disciplinary measures from one to two days.</p> | <p>Par. 17.01 : Dans des cas de suspensions, l'employeur a maintenant l'obligation d'informer l'employé-e, avant ou au moment de la suspension, de la raison de sa suspension</p> <p>Par. 17.02 : L'employé-e sera avisé de leur audition disciplinaire 2 jours d'avance (auparavant 1 jour).</p> |
| <p>Article 25 – Hours of Work New Clause: Before the Employer changes day workers into shift workers, or changes shift workers into day workers, the Employer, in advance, will consult with the Alliance on such hours of work, and in such consultation, will show that such hours are required to meet the needs of the public and/or efficient operations.</p> | <p>Article 25 – Durée du travail Nouveau paragraphe : Avant de modifier le statut de travailleur et travailleuse de jour à celui de travailleur et travailleuse par poste, et inversement, l'employeur doit consulter l'Alliance à ce sujet et établir, lors des consultations, que ces heures sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.</p> |
| <p>Article 28 – Overtime Clause 28.02: 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 TC members across all departments.</p> <p>Clause 28.03: Employees who, during a period of compensatory leave, are granted bereavement leave with pay, leave with pay because of illness in the immediate family, or sick leave, will have the amount of time displaced by the additional leaves added to their compensatory leave, to be used at a later date.</p> | <p>Article 28 – Heures supplémentaires Par. 28.02 : L'employé qui demande de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé compensateur a 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 TC des différents ministères.</p> <p>Par. 28.03 : Si, au cours d'une période de congé compensatoire, l'employé-e se voit accorder un congé de deuil payé, d'un congé payé en raison d'une maladie dans sa proche famille ou un congé de maladie, ses crédits de congé compensatoire sont rétablis jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé qui lui ont été accordés.</p> |
| <p>Article 30 – Standby Minor reformatting of the clause for the purposes of clarification.</p> | <p>Article 30 – Disponibilité Ajout d'un paragraphe afin de mieux clarifier l'intention de l'article.</p> |
| <p>Article 34 – Travelling Time Clause 34.04: Increased the compensation rate from 12 hours to 15 hours at straight-time.</p> | <p>Article 34 – Temps de déplacement Par. 34.04 : Le temps de déplacement admissible aux heures supplémentaires passera de 12 à 15 heures.</p> |
| <p>Article 38 – Vacation Leave With Pay</p> | <p>Article 38 – Congé annuel payé</p> |

| | |
|---|---|
| <p>Clause 38.02 (h): Any service within the public service, whether continuous or discontinuous, counts towards vacation leave.</p> | <p>Alinéa 38.02 h) : Toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entre en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel.</p> |
| <p>Article 39 – Sick Leave With Pay 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 39 – Congé de maladie payé 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 42 – Maternity Leave Without Pay Update of language to take into account new legislation reducing waiting period to one week</p> | <p>Article 42 – Congé de maternité non payé Réduction de la période de carence à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.</p> |
| <p>Article 43 – 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 44 – Parental Leave Without Pay Update of language to take into account new legislation reducing waiting period to one week</p> | <p>Article 44 – Congé parental non payé Réduction de la période de carence à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.</p> |
| <p>Article 46 – 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 49 (Personal Leave with Pay).</p> | <p>Article 46 – 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 49 (Congé personnel).</p> |
| <p>Article 47 – Leave With Pay for Family-Related Responsibilities Expansion of definition of family for whom an employee can access family-related leave to</p> | <p>Article 47 – Congé payé pour obligations familiales Ce congé s'appliquera dorénavant aux obligations associées aux enfants nourriciers, aux petits-</p> |

| | |
|--|---|
| <p>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.</p> <p>Clause 47.03 – 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>enfants, au beau-père, à la belle-mère, aux frères, aux sœurs, aux demi-frères, aux demies-sœurs et aux grands-parents de l’employé ainsi qu’à tout membre de la famille dont il s’occupe.</p> <p>Par. 47.03 : 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 49 – Personal Leave With Pay</p> <p>Personal Leave increased from 7.5 hours to 15 hours 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 49 – Congé personnel</p> <p>Augmentation de la durée du congé personnel, de 7,5 heures à 15 heures à compter du 1^{er} avril de l’année suivant la signature de la convention collective. Possibilité de scinder en deux le congé personnel.</p> |
| <p>Article 51 – Bereavement Leave With Pay</p> <p>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 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 51 – Congé de deuil payé</p> <p>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 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 59 – Employee Performance Review and Employee Files</p> <p>New Clause 59.03: 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>Clause: 59.04: Employees may now request to examine their personnel file at any time rather than only once per year.</p> | <p>Article 59 – Examen du rendement et dossier de l’employé-e</p> <p>NOUVEAU – Par. 59.03 : 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>Par. 59-04 : L’employé-e peut désormais consulter son dossier en tout temps.</p> |
| <p>NEW Article 60 – Correctional Service Specific Duty Allowance</p> <p>Consolidation of PFA into new Correctional Service Specific Duty Allowance. Increase of allowance to \$2,000 annually for all.</p> | <p>Nouvel article 60 - Indemnité de responsabilité correctionnelle</p> <p>L’indemnité de facteur pénologique (IFP) ont été fusionnées en une indemnité de responsabilité correctionnelle (IRC). L’indemnité est maintenant de \$2 000.</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.</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.</p> |
| <p>Article 68 – Duration Agreement will expire on June 21, 2018.</p> | <p>Article 68 – Durée de la convention La convention expire le 21 juin 2018.</p> |
| <p>Appendix A – Rates of Pay Basic economic increases: Effective June 22, 2014: 1.25% Effective June 22, 2015: 1.25% Effective June 22, 2016: salary adjustments of 0.5% applicable to all rates of pay Effective June 22, 2016: 1.25% Effective June 22, 2017: 1.25%</p> <p>Signing bonus of \$650 to all employees, except those in receipt of a salary adjustment (i.e. an additional increment in the pay scale or a new or increased allowance)</p> | <p>Appendice A – Taux de rémunération Augmentations économiques de base : À compter du 22 juin 2014 : 1,25 % À compter du 22 juin 2015 : 1,25 % À compter du 22 juin 2016 : rajustement salarial de 0,5 % pour tous les groupes et tous les niveaux À compter du 22 juin 2016 : 1,25 % À compter du 22 juin 2017 : 1,25 %</p> <p>Prime de 650 \$ à la signature de la convention collective, sauf aux groupes recevant un rajustement salarial (tel qu'un nouvel échelon, une nouvelle indemnité ou une indemnité supérieure)</p> |
| <p>Appendix A1 – TI Technical Inspection Group Annual Rates of Pay On June 22, 2016 all terminable allowances from Appendix P will be rolled into salary. Further, on that date, an additional 4% increment will be added to the top of Aviation, Marine and Rail rates of pay</p> | <p>Appendice A1 – Taux de rémunération annuels pour le groupe TI (Inspection technique) À compter du 22 juin 2016 : les indemnités provisoires dans l'Appendice P feront parties du salaire. Suivant cette date, un échelon de 4% sera ajouté à l'échelle salariale d'Aviation, de Marine, et de Sécurité ferroviaire.</p> |
| <p>Appendix H – 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 H – 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 K Diving duty allowance and transfer at sea allowances now applicable to all employees</p> <ul style="list-style-type: none"> • K-1 Diving Duty Allowance increased to \$25 • K-4 Transfer at Sea Allowance increased to \$10 | <p>Appendice K Tous les employé-es peuvent maintenant toucher à l'indemnité de plongée et l'indemnité de transbordement en mer.</p> <ul style="list-style-type: none"> • K-1 : L'indemnité de plongée passe à 25 \$ • K-4 : L'indemnité de transbordement en mer passe à 10 \$ |
| <p>Appendix P Value of the terminable allowance rolled-into Appendix A-1, effective June 22, 2016. Appendix deleted.</p> | <p>Appendice P À compter du 22 juin 2016, l'indemnité provisoire s'ajoute aux salaires (Appendice A-1). L'Appendice P a été supprimé.</p> |

Appendix T – 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:

- 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

Appendice T – 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 :

- 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 au 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 :

| | |
|---|--|
| <p>means that employees now have up to 15 months to find an alternate.</p> <ul style="list-style-type: none"> The employer will have an increased obligation to ensure that affected employees understand how alternation takes place. <p>The union's role in WFAA situations</p> <ul style="list-style-type: none"> In clause 1.1.3 we got agreement that departmental WFAA committees are to be <u>joint union-management committees</u>. In clause 1.1.34 we reinforced the employer's obligation to ensure that employees have the <u>right to be represented by the union</u> in the application of the WFAA. We achieved several improvements to the <u>notice provisions</u> 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. <p>Improved limits on contracting out in WFAA situations</p> <p>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 <u>contracted-out services</u>, which is a significant expansion beyond consultants and contractors.</p> <p>The new clause also limits departments from <u>engaging or re-engaging</u> new contractors or consultants or contracted-out services.</p> <p>Monetary improvements</p> <ul style="list-style-type: none"> The transition support measure will now be calculated on the basis of an employee's <u>total years of service, both continuous and</u> | <ul style="list-style-type: none"> <u>les employés optants ET les excédentaires (option A)</u> 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. <p>Rôle du syndicat</p> <ul style="list-style-type: none"> Par. 1.1.3. : Les comités de réaménagement des effectifs sont <u>mixtes (syndicat-employeur)</u>. Par. 1.1.34 : L'employeur doit veiller à ce que <u>les employés puissent être représentés par leur syndicat</u> au moment de la mise en application de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs. Il y a eu des améliorations concernant les <u>avis</u> 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. <p>Recours plus limité à la sous-traitance</p> <p>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 <u>sous-traitance</u>, 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>Gains pécuniaires</p> <ul style="list-style-type: none"> La mesure de soutien à la transition sera dorénavant calculée en fonction du <u>nombre</u> |
|---|--|

| | |
|--|--|
| <p>discontinuous, across the entire public service.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <p>total d’années de service, continu ou non, au sein de la fonction publique.</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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 V Effective June 22, 2016, the EG allowance will be rolled-into the base rate of pay. Appendix deleted.</p> | <p>Appendice V L’indemnité EG fera partie du salaire de base à partir du 22 juin, 2016. L’appendice est supprimée.</p> |
| <p>Appendix W Effective June 22, 2016, monthly allowance increased by the following: EG-06: \$111 EG-07: \$142 GT-06: \$90 GT-07: \$135 GT-08: \$135</p> | <p>Appendice W À compter du 22 juin 2016, les montants suivants seront ajoutés aux indemnités mensuels : EG-06 : 111 \$ EG-07 : 142 \$ GT-06 : 90 \$ GT-07 : 135 \$ GT-08 : 135 \$</p> |
| <p>New Appendix – Search and Rescue Coordinators A new allowance has also been created for GT-05 Search and Rescue Coordinators working at Joint Rescue Coordination Centre (JRCC) worth 4% of salary.</p> | <p>Nouvel appendice – Coordination du sauvetage Une nouvelle indemnité a été créer pour les Contrôleurs des centres de coordination de sauvetage employés au Centre conjoint de coordination des opérations de sauvetage. La nouvelle indemnité a une valeur de 4% du salaire.</p> |
| <p>New Appendix – Fishery Officers New annual allowance for Fishery Officers, effective June 22, 2016: GT-02, -03, -04, -05 : \$3,000</p> | <p>Nouvel appendice – Agents de pêche Nouvelle indemnité pour les agents de pêche, à compter du 22 juin 2016 : GT-02, -03, -04, -05 : \$3,000</p> |
| <p>New Appendix – Enforcement and Wildlife Officers New allowance for Enforcement and Wildlife Officers at ECCC. Effective June 22, 2016, officers who are fully designated with peace officer powers will receive: GT-02, -03, -04, -05 : \$3,000</p> | <p>Nouvel appendice – Agents d’application de la loi en environnement et Agents de protection de la faune Nouvelle indemnité pour les agents de l’autorité et les agents de protection de la faune à ECCC. À partir du 22 juin 2016, les agents ayant un statut d’agent de la paix recevront :</p> |

| | |
|---|---|
| | GT-02, -03, -04, -05 : \$3,000 |
| <p>New Appendix – Technical Inspectors (TI) at Measurement Canada Effective June 22, 2016, Tis at Measurement Canada will receive a new annual allowance:</p> <p>TI-03, -04, -05, -06, -07 : \$3,000</p> | <p>Nouvel appendice – Groupe inspection technique à Mesures Canada À compter du 22 juin 2016, les TI à Mesures Canada recevront une nouvelle indemnité annuelle :</p> <p>TI-03, -04, -05, -06, -07 : \$3,000</p> |
| <p>New Appendix – Labour Affairs Officers (LAO) Effective June 22, 2016, LAOs at the TI-05 level will receive a new annual allowance of \$3,000.</p> | <p>Nouvel appendice – Agents des affaires du travail (AAT) À compter du 22 juin 2016, les AAT au niveau TI-05 recevront une nouvelle indemnité annuelle d’une valeur de \$3 000.</p> |
| <p>Primary Products Inspection (PI) Effective June 22, 2016, an additional increment of 4% will be added to the maximum rate of pay of PI levels.</p> <p>PI-CGC-07 rates of pay will be included in the collective agreement.</p> | <p>Inspection des produits primaires (PI) À compter du 22 juin 2016, un échelon sera ajouté à l’échelle de rémunération du groupe PI (augmentation de 4 %).</p> <p>La grille salariale PI-CGC-07 sera ajoutée à la convention collective.</p> |
| <p>New Appendix – DND Fleet Maintenance Facilities (FMF) Employees at the EG-06 level working at FMF either in Production, Engineering, or FTA, exercising their authorities and responsibilities directly towards ships, will be eligible to receive an annual allowance of \$2,500, effective June 22, 2016.</p> | <p>Nouvel appendice – Installations de maintenance des flottes du MDN Les membres EG-06 qui travaillent dans une IMF (production, ingénierie, responsable technique de la formation) qui supervisent et certifient la maintenance des navires sont admissibles à une indemnité annuelle de 2 500 \$ à compter du 22 juin 2016.</p> |
| <p>New Appendix – Implementation of Union Leave MOU for a joint committee to implement system for paid union leave</p> | <p>Nouvel appendice – Congé pour affaires syndicales Protocole d’entente prévoyant la création d’un comité mixte chargé d’établir un mécanisme de recouvrement des coûts des congés syndicaux..</p> |
| <p>New Appendix – Child Care MOU for a joint study on childcare needs of employees</p> | <p>Nouvel appendice – Service de garde d’enfants Protocole d’entente prévoyant une étude mixte sur les besoins du personnel en matière de services de garde d’enfants.</p> |
| <p>New Appendix – Mental Health MOU to establish a Mental Health Taskforce in the work place.</p> | <p>Nouvel appendice – Santé mentale Protocole d’entente prévoyant la mise sur pied d’un groupe de travail sur la santé mentale.</p> |
| <p>New Appendix – Comparability with EGs at CFIA MOU for a joint committee to examine the comparability of the value of work and compensation of EGs working in the core public administration with their comparators at CFIA. This committee will provide proposals for the next round of bargaining.</p> | <p>Nouvel appendice – Étude de comparabilité avec les EG travaillant à l’ACIA Protocole d’accord sur l’établissement d’un comité mixte chargé de comparer les salaires et les tâches des EG travaillant à la fonction publique fédérale aux salaires et aux tâches de leurs homologues à l’ACIA. Le comité fera des</p> |

| | |
|--|---|
| | recommandations pour la prochaine ronde de négociation. |
|--|---|