

information



Treasury Board of Canada
Secrétariat

Secrétariat du Conseil du Trésor
du Canada

DATE: July 17, 2019

TO: Heads of Human Resources
Directors/Chiefs of Labour
Relations and Compensation,
Public Service Pay Centre,
Miramichi

**SUBJECT: Vacation Leave Entitlements
and Severance Pay**

This Information Bulletin provides clarification to departments and agencies of the core public administration (CPA) regarding the calculation of vacation leave entitlements for employees who have received severance pay prior to joining or rejoining the CPA.

****This bulletin revises and replaces the bulletin of the same name dated December 14, 2017****

As per the collective agreements, vacation leave entitlements are based upon years of service in the public service, whether continuous or discontinuous. The definition of “public service” in the collective agreements is the same as found in the [Federal Public Sector Labour Relations Act](#).

However, the language pertaining to vacation leave entitlements is not uniform across all collective agreements. Some collective agreements require that periods for which an employee has, upon leaving

DATE : Le 17 juillet 2019

AUX : Directeurs des ressources humaines,
Directeurs/chefs des relations de
travail et de la rémunération,
Centre des services de paye de la
fonction publique, Miramichi

**OBJET : Calcul des droits aux congés
annuels et indemnité de départ**

Ce bulletin d'information fournit aux ministères et organismes de l'administration publique centrale (APC) des éclaircissements concernant le calcul des droits aux congés annuels pour les employé(e)s qui ont reçu une indemnité de départ avant de devenir membre de l'APC ou de s'y joindre.

****Le présent bulletin révisé et remplace le bulletin portant le même nom du 14 décembre 2017****

Conformément aux conventions collectives, les droits aux congés annuels sont fondés sur le nombre d'années de service dans la fonction publique, qu'elles soient continues ou discontinues. La définition de « fonction publique » dans les conventions collectives est la même que celle qui se trouve dans la [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#).

Cependant, le langage concernant les droits aux congés annuels n'est pas uniforme dans toutes les conventions collectives. Certaines conventions collectives exigent que les périodes pour lesquelles un employé a reçu ou



the public service, taken or takes severance pay, be excluded from the calculation when determining years of “public service”. Other agreements include all service when determining years of “public service”, whether the service is continuous or discontinuous, without a severance exclusion clause.

For collective agreements with provisions that contain a severance exclusion clause

When calculating continuous or discontinuous service for the purpose of determining vacation leave entitlements, periods of “public service” **will not include** any period for which:

- Severance has been paid and there has been a break in service. A break in service means a break of one or more compensation days.
- Payment was received under severance termination provisions, the employee has terminated their employment and, following a break in service, the employee returns to work and is subject to a collective agreement where a severance exclusion clause exists.

When calculating “public service” for the purpose of determining vacation leave entitlements, period of “public service” **will include** any period for which:

- Severance has been paid but there has been no break in service. This was determined in a 2016 decision from the former Public Service Labour Relations and Employment Board (now the Federal Public

reçoit, au moment de quitter la fonction publique, une indemnité de départ soient exclues du calcul des années de service dans la « fonction publique ». D’autres ententes incluent toutes les années de service dans le calcul des années de « service dans la fonction publique », que le service soit continu ou discontinu, sans clause d’exclusion de l’indemnité de départ.

Conventions collectives comportant des dispositions qui contiennent une clause d’exclusion de l’indemnité de départ

Lors du calcul du service continu ou discontinu afin de déterminer les droits aux congés annuels, les périodes de service dans la « fonction publique » **n’incluront pas** les périodes à l’égard de laquelle les conditions suivantes s’appliquent :

- Une indemnité de départ a été payée et il y a une interruption de service. Une interruption de service signifie une interruption d’un ou de plusieurs jours de rémunération.
- Une indemnité a été reçue en vertu des dispositions relatives à la fin de l’indemnité de départ, l’employé a mis fin à son emploi et, à la suite d’une interruption de service, l’employé retourne au travail et est assujéti à une convention collective qui prévoit une disposition de l’exclusion de l’indemnité de départ.

Lors du calcul du service dans la « fonction publique » afin de déterminer les droits aux congés annuels, la période de service dans la « fonction publique » **comprendra** toute période à l’égard de laquelle les conditions suivantes s’appliquent :

- Une indemnité de départ a été versée, mais il n’y a eu aucune interruption de service. Cette condition a été déterminée dans une décision rendue en 2016 par l’ancienne Commission des relations de travail et de l’emploi de la fonction

Sector Labour Relations and Employment Board).

- Payment was received under severance termination provisions and the employee has not terminated their employment since the receipt of payment.

Note: This principle applies to employees who join the CPA from another public service organization, without a break in service even if severance was paid.

For collective agreements with no severance exclusion clause

When calculating continuous or discontinuous service for the purpose of determining vacation leave entitlements, all periods of “public service”, whether continuous or discontinuous, will count regardless of whether a severance payment has been received.

In summary, there are two key points to verify when calculating continuous or discontinuous service for the purpose of determining vacation leave entitlements:

- Is there a provision excluding service for which severance has been received?
- Has there been a break in service?

When calculating service for the purpose of determining vacation leave entitlements, all periods of service (continuous or discontinuous) will count except where a provision excluding service based on severance still exists, plus a severance payment (which includes payments from severance termination clauses) has been received and there is a break in service.

publique (maintenant la Commission des relations de travail et de l’emploi dans le secteur public fédéral).

- Une indemnité a été reçue en vertu des dispositions relatives à la fin de l’indemnité de départ et l’employé n’a pas mis fin à son emploi depuis qu’il a touché l’indemnité.

Remarque : Ce principe s’applique aux employés qui se joignent à l’APC et qui proviennent d’un autre organisme de la fonction publique sans interruption de service, même si une indemnité de départ a été payée.

Conventions collectives ne comportant aucune disposition qui contient une clause d’exclusion de l’indemnité de départ

Lors du calcul du service continu ou discontinu afin de déterminer les droits aux congés annuels, toutes les périodes de service dans la « fonction publique », qu’elles soient continues ou discontinues, compteront, peu importe si une indemnité de départ a été reçue.

En résumé, deux points essentiels doivent être vérifiés lors du calcul du service continu ou discontinu aux fins de la détermination des droits aux congés annuels :

- Existe-t-il une disposition qui exclut le service à l’égard duquel une indemnité de départ a été reçue?
- Est-ce qu’il y a eu une interruption de service?

Lors du calcul du service aux fins de déterminer les droits aux congés annuels, toutes les périodes de service (continues ou discontinues) compteront, sauf lorsqu’une disposition qui exclut le service en fonction de l’indemnité de départ existe encore, en plus d’une indemnité de départ (qui comprend les paiements reçus en vertu des dispositions relatives à la fin de l’indemnité de départ) et une interruption de service.

All questions should be directed to your Departmental Corporate Labour Relations or Corporate Compensation Official who, if required will direct their questions to the Compensation and Collective Bargaining Management group at the following email address: Interpretations@tbs-sct.gc.ca.

Toutes les questions devraient être adressées aux agents ministériels des Relations de travail et de la rémunération qui, au besoin, pourront communiquer avec le groupe de gestion de la rémunération et de la négociation collective à l'adresse suivante : Interpretations@tbs-sct.gc.ca.

Directrice principale
Gestion de la rémunération et de la négociation collective
Rémunération et relations de travail
Bureau de la dirigeante principale des ressources humaines

Original signed by / Original signé par

Zia Proulx
Senior Director
Compensation and Collective Bargaining Management
Compensation and Labour Relations
Office of the Chief Human Resources Officer