



Tables 2 et 5

Indemnité de départ

Que demandons-nous?

- Augmenter l'indemnité de départ à 3 semaines de rémunération pour la première année de service (plutôt que 2 semaines) en cas de mise en disponibilité, retraite et décès. Maintien du quantum d'une semaine d'indemnité par année pour les années de service subséquentes;
- Supprimer la limite sur l'indemnité maximale en cas de démission, retraite, décès et renvoi pour incapacité ou incompétence;
- Permettre de substituer un congé à l'indemnité de départ et de toucher l'indemnité en plusieurs tranches.

Pourquoi nous le demandons?

Les indemnités de départ devraient être identiques, quelle que soit la raison pour laquelle le travailleur ou la travailleuse quitte la fonction publique. Il ne devrait pas y avoir de maximum, mais un nombre de semaines déterminées par années ou par portion d'années de service.

Il faut que l'employeur reconnaisse toutes les années de service et n'impose plus de maximum à cette indemnité.

Les travailleurs et travailleuses devraient pouvoir choisir la façon dont ils touchent leur indemnité de départ et quand ils la touchent :

- Ils pourraient décider de toucher cet indemnité en un montant forfaitaire qui pourrait être réparti sur deux exercices financiers, afin d'en réduire l'impact fiscal;
- Ils pourraient transformer cette indemnité en congés qui seraient équivalent au nombre de semaines prévues dans le calcul de l'indemnité. Le travailleur ou la travailleuse continue ainsi à bénéficier des avantages liés à son emploi durant une période précédant son départ effectif de la fonction publique. Comme la fonction publique fédérale fera face à un grand nombre de retraites au cours des années à venir, un programme d'indemnité de départ plus souple serait avantageux pour les deux parties et ne coûterait pas plus cher à l'employeur.

Qu'a répondu l'employeur?

L'employeur n'a offert aucune réponse à cette revendication.

