



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS
SUIVANTES :

Services administratifs	(AS)
Services d'information	(IS)
Administration des programmes	(PM)
Programmes de bien-être social	(WP)
Communications	(CM)
Traitement mécanique des données	(DA)
Commis aux écritures et aux règlements	(CR)
Mécanographie	(OE)
Secrétariat, sténographie et dactylographie	(ST)

DNC/25/10

Dossiers : 2121-PA-3 et 2230/CB

Le 12 octobre 2010

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION (PA)

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

L'Alliance de la Fonction publique du Canada a conclu une entente de principe pour l'unité de négociation PA avec le Secrétariat du Conseil du Trésor. Voici les faits saillants :

Augmentations salariales

L'AFPC a obtenu les augmentations salariales suivantes pour le groupe PA :

1. 1,75 % en 2011
2. 1,5 % en 2012
3. 2 % en 2013

Modifications à l'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission

L'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission cesse de s'accumuler à compter du deuxième jour suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les membres du groupe PA nommés pour une période indéterminée ont trois options pour encaisser leur indemnité de départ, qui est calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année de service, jusqu'à concurrence de 30 années de service. Les années partielles d'emploi continu sont calculées au prorata.

Dorénavant, les employés nommés pour une période déterminée auront droit d'encaisser leur indemnité de départ. À l'heure actuelle, ces employés n'ont pas droit à une indemnité de départ lorsqu'ils sont mis en disponibilité. Ceux et celles qui comptent au moins une année de service continu auront droit à une indemnité calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année d'emploi continu.

Aux termes de la convention collective en vigueur, les employés qui démissionnent avant d'avoir accumulé 10 années de service n'ont pas droit à une indemnité de départ. Les

personnes qui comptent plus de 10 années de service peuvent encaisser la moitié de la rémunération hebdomadaire pour chaque année de service. Voici ce que nous avons obtenu : tous les employés qui comptent au moins une année de service pourront encaisser leur indemnité de départ, laquelle sera calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année de service. Ceci s'applique aux unités de négociation des groupes PA, SV et EB.

Voici les trois options offertes aux membres :

1. Encaisser immédiatement leur indemnité de départ au taux de rémunération actuel.
2. Encaisser leur indemnité au moment de leur départ (retraite ou démission) au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.
3. Encaisser une partie de leur indemnité (nombre de semaines complètes) au taux de rémunération actuel et le reste à la date de cessation d'emploi au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.

Maintien de l'indemnité de départ dans les autres situations

L'indemnité de départ continue de s'accumuler dans les cas de mise en disponibilité, de décès, de renvoi en cours de stage et de licenciement motivé pour incapacité ou incompétence.

Bonification de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité

L'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité a été bonifiée : elle augmentera avec l'ancienneté.

- Les personnes comptant moins de 10 années de service ont toujours droit à deux semaines de rémunération pour la première année de service. À ces deux semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Ceux qui ont plus de 10 années de service toucheront trois semaines de rémunération pour la première année de service au lieu de deux semaines. À ces trois semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Les employés comptant plus de 20 années de service toucheront quatre semaines de rémunération pour la première année de service au lieu de deux semaines. À ces quatre semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.

De meilleures protections pour les employés nommés pour une période déterminée

- L'AFPC a obtenu des augmentations basées sur le service cumulatif pour les employés nommés pour une période déterminée.

- Les crédits de congé de maladie inutilisés des employés nommés pour une période déterminée seront restaurés lorsqu'ils sont réembauchés dans l'année qui suit leur mise en disponibilité.
- Les employés nommés pour une période déterminée pourront encaisser leur indemnité de départ.

Congé de deuil

Le congé de deuil passe de 5 jours civils consécutifs à 7 jours civils consécutifs.

Congé pour obligations familiales

Les nouvelles dispositions sur le congé pour obligations familiales sont plus souples. Les employés peuvent s'en servir, jusqu'à concurrence de 7,5 heures, pour assister à des activités scolaires et rencontrer une avocate ou un conseiller financier.

Agentes et agents de libération conditionnelle et WP-04

On a ajouté un échelon supérieur de 4 200 \$ à la grille salariale WP-4, soit une augmentation additionnelle de 5,5 %.

Conseillères et conseillers en rémunération (AS-02)

Ces personnes toucheront, à compter du 21 juin 2011, une nouvelle indemnité annuelle de maintien en poste de 2 000 \$.

Ancienneté

Le processus d'établissement du calendrier des congés annuels sera plus juste et plus transparent. Ainsi, lorsque le nombre de demandes de congé annuel pour les deux périodes les plus courues de l'année (1^{er} juin au 30 septembre et 1^{er} décembre au 31 mars), l'employeur attribuera les congés en fonction de l'ancienneté.

Cette entente, si elle est ratifiée par les membres, demeurera en vigueur jusqu'au 20 juin 2014 (une convention collective de trois ans).

Votre équipe de négociation, composée de :

Megan Adam
Ken Boone
Michelle Coe
Sharon DeSousa
Debbie Graham

Louiselle Laforest
Douglas Marshall
Magali Picard
Geoffrey Ryan
Gail Lem, négociatrice
Seth Sazant, agent de recherche

recommande **d'accepter** l'entente de principe.

En toute solidarité,

Vice-présidente exécutive nationale

P. Ducharme

Patty Ducharme

Table des matières

Améliorations en matière de rémunération	7
Agentes et agents de libération conditionnelle et autres membres du groupe WP-04.....	7
Augmentations consenties aux employés nommés pour une période déterminée	9
Conciliation travail et vie personnelle	9
Congé de deuil	9
Obligations familiales.....	10
Crédits de congé de maladie des employé-e-s nommés pour une période déterminée	11
Ancienneté	12
Attribution des quarts de travail selon l'ancienneté	13
Autres modifications	14
Indemnité de départ.....	14
Bonification de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité	15
Consultation sur l'initiative de transformation de l'administration de la paye	22
Structure des groupes professionnels	23
Programme d'apprentissage mixte	24

Améliorations en matière de rémunération

Agentes et agents de libération conditionnelle et autres membres du groupe WP-04

On a ajouté un échelon supérieur à la grille salariale WP-4, qui entrera en vigueur le 1^{er} avril 2013. Tous les membres qui se trouvaient à l'échelon supérieur depuis au moins un an passeront au nouvel échelon supérieur.

Date	Augmen- tation	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
Taux en vigueur		58 489 \$	60 832 \$	63 164 \$	65 497 \$	67 828 \$	70 540 \$	73 363 \$	
21 juin 2011	1,75 %	59 513 \$	61 897 \$	64 269 \$	66 643 \$	69 015 \$	71 774 \$	74 647 \$	
21 juin 2012	1,5 %	60 405 \$	62 825 \$	65 233 \$	67 643 \$	70 050 \$	72 851 \$	75 767 \$	
1 ^{er} avril 2013	Ajouter un échelon	60 405 \$	62 825 \$	65 233 \$	67 643 \$	70 050 \$	72 851 \$	75 767 \$	79 967 \$
21 juin 2013	2 %	61 613 \$	64 082 \$	66 538 \$	68 996 \$	71 451 \$	74 308 \$	77 282 \$	81 566 \$

Libellé signé

- 1) le 1^{er} avril 2013, l'employé est rémunéré au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux au 21 juin 2012.
- 2) Les employés qui, le 1^{er} avril 2013, auront été rémunérés pendant au moins douze (12) mois au taux maximum prévu pour leur niveau passeront au nouveau taux de rémunération maximum en vigueur à compter du 1^{er} avril 2013.

L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION AS-02

Les conseillères et conseillers en rémunération AS-02 touchent une indemnité annuelle de maintien en poste de 2 000 \$.

Libellé signé

APPENDICE « J »

L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION AS-02

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération AS-02, l'Employeur offre une indemnité aux titulaires des postes de conseillères et conseillers en rémunération AS-02 qui exécutent les tâches de rémunération

et avantages sociaux, au sein du groupe Services des programmes et de l'administration.

2. Les parties conviennent que les conseillères et conseillers en rémunération AS-02 qui exécutent les fonctions susmentionnées ont droit à une « indemnité de maintien en poste », dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :

- (a) à compter du 21 juin 2011 et jusqu'au 20 juin 2014, les conseillères et conseillers en rémunération AS-02 qui exécutent les tâches susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- (b) les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'Appendice « A » de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste

	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
Conseillères et conseillers en rémunération AS-02	2 000 \$	7,67 \$

- (c) L'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- (d) L'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 38 et 40 de la présente convention collective.
- (e) Sous réserve de l'alinéa (f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 2 (b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste AS-02 de l'employé-e.
- (f) La conseillère ou le conseiller en rémunération AS-02 qui est tenu par l'Employeur d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 64.07 ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il exécute les fonctions d'un poste de niveau supérieur.

3. Les conseillères et conseillers en rémunération AS-02 à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.
4. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il est suspendu ou en congé sans solde.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 20 juin 2014.

Augmentations consenties aux employés nommés pour une période déterminée

À compter de la date de signature, les employés nommés pour une période déterminée auront droit à des augmentations basées sur le service cumulatif.

Libellé signé

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Sous réserve de tout ajustement requis pour respecter les dispositions existantes, les parties conviennent de modifier les notes sur la rémunération pour toutes les classifications du groupe PA dont les échelles de rémunération prévoient des augmentations d'échelon.

AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

3. **Une personne nommée pour une période déterminée recevra une augmentation d'échelon de rémunération après avoir accumulé cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif. Pour plus de précision, « service cumulatif » s'entend de tout service, continu ou non, dans l'administration publique centrale dans le même groupe professionnel et au même niveau.**

Conciliation travail et vie personnelle

Congé de deuil

La période de congé de deuil passe de cinq (5) jours civils consécutifs à sept (7) jours civils consécutifs.

Libellé signé

46.01 Lorsqu'un membre de sa famille décède, l'employé-e est admissible à une période de congé de deuil d'une durée maximale de **sept (7)** ~~cinq (5)~~ jours civils consécutifs. Cette période de congé, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux jours suivant le décès.

Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

Obligations familiales

Les nouvelles dispositions sur le congé pour obligations familiales sont plus souples. Les employé-e-s peuvent utiliser jusqu'à concurrence de sept virgule cinq (7,5) heures pour assister à des activités scolaires et rencontrer un conseiller juridique ou financier.

Libellé signé

43.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- a) de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e;
- b) des enfants (y compris les enfants nourriciers, **les beaux-fils et belles-filles** ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait);
- c) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- d) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

43.02 Le nombre total d'heures de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

43.03 Sous réserve du paragraphe 43.02, l'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant

- e) **sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 43.02 peuvent être utilisées pour :**
- (i) **assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;**
 - (ii) **s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;**
 - (iii) **se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

43.04 Renouvelé tel quel

Crédits de congé de maladie des employé-e-s nommés pour une période déterminée

Les crédits de congé de maladie inutilisés des employé-e-s nommés pour une période déterminée seront restaurés s'ils sont réembauchés dans l'année qui suit la fin de leur contrat.

Libellé signé

35.07

- a) Les crédits de congé de maladie acquis au cours d'une période d'emploi précédente au sein de la fonction publique mais non utilisés seront rendus à l'employé-e qui a été mis en disponibilité s'il ou elle est réengagé dans la fonction publique au cours des deux (2) années suivant la date de sa mise en disponibilité.
- b) **Les crédits de congé de maladie acquis au cours d'une période d'emploi précédente au sein de la fonction publique mais non utilisés sont rendus à l'employé-e qui a été mis en disponibilité à la fin de son emploi d'une durée déterminée s'il est réembauché au sein de l'administration publique centrale au courant de l'année qui suit sa mise en disponibilité.**

Ancienneté

Établissement des congés annuels selon l'ancienneté

Le processus d'établissement du calendrier des congés annuels sera plus juste et plus transparent. Ainsi, lorsque le nombre de demandes de congé annuel pour les deux périodes les plus courues de l'année (1^{er} juin au 30 septembre et 1^{er} décembre au 31 mars), l'employeur attribuera les congés en fonction de l'ancienneté.

Libellé signé

Établissement du calendrier des congés annuels payés

34.05

a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.

b) Établissement du calendrier des congés annuels

i) **Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril pour les vacances estivales et au plus tard le 15 septembre pour les vacances hivernales. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1^{er} mai pour la période estivale et au plus tard le 1^{er} octobre pour la période hivernale.**

Nonobstant le sous-alinéa précédant et avec l'accord de l'Alliance, les ministères peuvent modifier les dates de présentation des demandes de congés annuels. Le cas échéant, l'Employeur doit répondre aux demandes de congés dans les 15 jours suivant ces nouvelles dates de présentation,

ii) **Les périodes de congés annuels sont les suivantes :**

– pour la période estivale, du 1^{er} juin au 30 septembre;

– pour la période hivernale, du 1^{er} décembre au 31 mars.

iii) **Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée dépasse le nombre de congés que l'employeur peut accorder, en raison des nécessités du service, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux semaines par employé, afin que le plus**

grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.

- iv) Les demandes présentées après le 15 avril pour les vacances estivales, et le 15 septembre pour les vacances hivernales sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.**

Le paragraphe b) actuel devient le paragraphe c).

Attribution des quarts de travail selon l'ancienneté

L'employeur a également convenu de mener une étude sur l'ancienneté et l'attribution des quarts de travail, en tenant particulièrement compte de l'équilibre travail-vie personnelle.

Libellé signé

APPENDICE « K »

LETTRE D'ENTENTE

CONCERNANT LES DIVERSES RÉPERCUSSIONS DE L'ATTRIBUTION DES QUARTS DE TRAVAIL SELON L'ANCIENNETÉ

POUR LE PERSONNEL DU GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE L'ADMINISTRATION

Cette lettre donne effet à l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance dans le cadre des négociations pour le renouvellement de la convention visant l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration (PA).

En conséquence, l'Employeur convient de mener une étude sur les répercussions des quarts de travail sur les employé-e-s dans divers ministères et sur l'impact de l'attribution des quarts de travail selon l'ancienneté pour les ministères et les employé-e-s. L'Employeur s'engage à informer l'AFPC des paramètres de l'étude. Il s'engage aussi à lui faire part des résultats de l'étude et à en discuter avec l'agent négociateur.

Cette étude débutera au cours des quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et sera terminée d'ici le 31 décembre 2012.

Autres modifications

Indemnité de départ

L'indemnité de départ en cas de retraite ou de démission cesse de s'accumuler à compter du deuxième jour suivant l'entrée en vigueur de la convention collective. Les membres du groupe PA nommés pour une période indéterminée ont trois options pour encaisser leur indemnité de départ, qui est calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année de service, jusqu'à concurrence de 30 années de service. Les années partielles d'emploi continu sont calculées au prorata.

Dorénavant, les employés nommés pour une période déterminée auront droit d'encaisser leur indemnité de départ. À l'heure actuelle, ces employés n'ont pas droit à une indemnité de départ lorsqu'ils sont mis en disponibilité. Ceux et celles qui comptent au moins une année de service continu auront droit à une indemnité calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année d'emploi continu.

Aux termes de la convention collective en vigueur, les employés qui démissionnent avant d'avoir accumulé 10 années de service n'ont pas droit à une indemnité de départ. Les personnes qui comptent plus de 10 années de service peuvent encaisser la moitié de la rémunération hebdomadaire pour chaque année de service. Voici ce que nous avons obtenu : tous les employés qui comptent au moins une année de service pourront encaisser leur indemnité de départ, laquelle sera calculée sur la base d'une semaine de rémunération par année de service. Ceci s'applique aux unités de négociation des groupes PA, SV et EB.

Voici les trois options offertes aux membres :

1. Encaisser immédiatement leur indemnité de départ au taux de rémunération actuel.
2. Encaisser leur indemnité au moment de leur départ (retraite ou démission) au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.
3. Encaisser une partie de leur indemnité (nombre de semaines complètes) au taux de rémunération actuel et le reste à la date de cessation d'emploi au taux de rémunération en vigueur à ce moment-là.

Maintien de l'indemnité de départ dans les autres situations

L'indemnité de départ continue de s'accumuler dans les cas de mise en disponibilité, de décès, de renvoi en cours de stage et de licenciement motivé pour incapacité ou incompétence.

Bonification de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité

L'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité a été bonifiée : elle augmentera avec l'ancienneté.

- Les personnes comptant moins de 10 années de service ont toujours droit à deux semaines de rémunération pour la première année de service. À ces deux semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Ceux qui ont plus de 10 années de service toucheront trois semaines de rémunération pour la première année de service au lieu de deux semaines. À ces trois semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Les employés comptant plus de 20 années de service toucheront quatre semaines de rémunération pour la première année de service au lieu de deux semaines. À ces quatre semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.

Montant de mon indemnité de départ

Le montant variera considérablement d'une personne à l'autre. L'indemnité sera calculée en fonction du nombre d'années de service, du parcours professionnel et de l'option choisie pour encaisser l'indemnité de départ. Aux termes des nouvelles dispositions, l'indemnité de départ de tous les employés, y compris ceux nommés pour une période déterminée comptant au moins une année de service continu, sera calculée en fonction du nombre total d'années d'emploi continu cumulées au deuxième jour suivant l'entrée en vigueur de chaque nouveau contrat.

Le tableau ci-dessous présente le montant de l'indemnité de départ selon le nombre d'année de service continu et le salaire annuel.

Années de service continu versus salaire annuel	30 000 \$	35 000 \$	40 000\$	45 000\$	50 000\$	55 000\$	60 000 \$	65 000\$	70 000\$	75 000 \$
1	575	671	767	862	958	1 054	1 150	1 246	1 342	1 437
2	1 150	1 342	1 533	1 725	1 917	2 108	2 300	2 492	2 683	2 875
3	1 725	2 012	2 300	2 587	2 875	3 162	3 450	3 737	4 025	4 312
4	2 300	2 683	3 067	3 450	3 833	4 216	4 600	4 983	5 366	5 750
5	2 875	3 354	3 833	4 312	4 791	5 271	5 750	6 229	6 708	7 187
6	3 450	4 025	4 600	5 175	5 750	6 325	6 900	7 475	8 050	8 625
7	4 025	4 696	5 366	6 037	6 708	7 379	8 050	8 720	9 391	10 062
8	4 600	5 366	6 133	6 900	7 666	8 433	9 200	9 966	10 733	11 500
9	5 175	6 037	6 900	7 762	8 625	9 487	10 350	11 212	12 075	12 937
10	5 750	6 708	7 666	8 625	9 583	10 541	11 500	12 458	13 416	14 374
11	6 325	7 379	8 433	9 487	10 541	11 595	12 649	13 704	14 758	15 812
12	6 900	8 050	9 200	10 350	11 500	12 649	13 799	14 949	16 099	17 249
13	7 475	8 720	9 966	11 212	12 458	13 704	14 949	16 195	17 441	18 687
14	8 050	9 391	10 733	12 075	13 416	14 758	16 099	17 441	18 783	20 124
15	8 625	10 062	11 500	12 937	14 374	15 812	17 249	18 687	20 124	21 562
16	9 200	10 733	12 266	13 799	15 333	16 866	18 399	19 933	21 466	22 999
17	9 775	11 404	13 033	14 662	16 291	17 920	19 549	21 178	22 807	24 437
18	10 350	12 075	13 799	15 524	17 249	18 974	20 699	22 424	24 149	25 874
19	10 925	12 745	14 566	16 387	18 208	20 028	21 849	23 670	25 491	27 311
20	11 500	13 416	15 333	17 249	19 166	21 082	22 999	24 916	26 832	28 749
21	12 075	14 087	16 099	18 112	20 124	22 137	24 149	26 161	28 174	30 186
22	12 649	14 758	16 866	18 974	21 082	23 191	25 299	27 407	29 515	31 624
23	13 224	15 429	17 633	19 837	22 041	24 245	26 449	28 653	30 857	33 061
24	13 799	16 099	18 399	20 699	22 999	25 299	27 599	29 899	32 199	34 499
25	14 374	16 770	19 166	21 562	23 957	26 353	28 749	31 145	33 540	35 936
26	14 949	17 441	19 933	22 424	24 916	27 407	29 899	32 390	34 882	37 374
27	15 524	18 112	20 699	23 287	25 874	28 461	31 049	33 636	36 224	38 811
28	16 099	18 783	21 466	24 149	26 832	29 515	32 199	34 882	37 565	40 248
29	16 674	19 453	22 232	25 011	27 791	30 570	33 349	36 128	38 907	41 686
30	17 249	20 124	22 999	25 874	28 749	31 624	34 499	37 374	40 248	43 123

Remarque : le montant du paiement est calculé en fonction du taux de rémunération applicable le DEUXIÈME jour après l'entrée en vigueur de la convention collective et de l'augmentation de 1,75 % prévue pour 2011.

Libellé signé

À compter du 22 juin 2011, les alinéas 63.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective

63.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 63.02, l'employé-e bénéficie d'une indemnité de départ calculée selon le taux de rémunération hebdomadaire auquel l'employé-e a droit à la date de cessation de son emploi, conformément à la classification qu'indique son certificat de nomination.

a) **Mise en disponibilité**

- (i) Dans le cas d'une première (1^{re}) mise en disponibilité, ~~deux semaines de rémunération~~ et pour la première (1^{re}) année complète d'emploi continu, **l'employé-e a droit à une indemnité correspondant à deux (2) semaines de rémunération, ou trois (3) semaines de rémunération si elle ou s'il compte dix (10) années ou plus et moins de vingt (20) années d'emploi continu, ou quatre (4) semaines de rémunération si elle ou s'il compte vingt (20) années ou plus d'emploi continu**, plus une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu supplémentaire et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365).
- (ii) Dans le cas d'une deuxième (2^e) mise en disponibilité ou d'une mise en disponibilité subséquente, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), moins toute période pour laquelle il ou elle a déjà reçu une indemnité de départ en vertu du sous-alinéa a)(i).

b) **Démission**

En cas de démission, sous réserve de l'alinéa 63.01d) et si l'employé-e justifie d'au moins dix (10) années d'emploi continu, la moitié (1/2) de la rémunération hebdomadaire pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à un maximum de vingt-six (26) années, l'indemnité ne devant toutefois pas dépasser

treize (13) semaines de rémunération. **(À compter du 22 juin 2011, cet alinéa sera supprimé de la convention collective.)**

c) **Renvoi en cours de stage**

Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse d'être employé en raison de son renvoi pendant un stage, une (1) semaine de rémunération.

d) **Retraite**

(i) Au moment de la retraite, lorsque l'employé-e a droit à une pension à jouissance immédiate aux termes de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou qu'il ou elle a droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate aux termes de ladite loi;

ou

(ii) dans le cas d'un employé-e à temps partiel qui travaille régulièrement pendant plus de treize heures et demie (13 1/2) mais moins de trente (30) heures par semaine et qui, s'il ou elle était un cotisant en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, aurait droit à une pension à jouissance immédiate en vertu de la Loi, ou qui aurait eu droit à une allocation annuelle à jouissance immédiate s'il ou elle avait été cotisant en vertu de ladite loi;

une indemnité de départ à l'égard de la période complète d'emploi continu de l'employé-e à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération. **(À compter du 22 juin 2011, cet alinéa sera supprimé de la convention collective.)**

e) **Décès**

En cas de décès de l'employé-e, il est versé à sa succession une indemnité de départ à l'égard de sa période complète d'emploi continu, à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, sans tenir compte des autres indemnités payables.

f) **Licenciement motivé pour incapacité ou incompétence**

- (i) Lorsque l'employé-e justifie de plus d'une (1) année d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incapacité conformément à l'alinéa 12 (1)e de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.
- (ii) Lorsque l'employé-e justifie de plus de dix (10) années d'emploi continu et qu'il ou elle cesse de travailler par suite d'un licenciement motivé pour incompétence conformément à l'alinéa 12(1)d de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu. L'indemnité ne doit toutefois pas dépasser vingt-huit (28) semaines.

63.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 63.01 et 63.04.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

63.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

~~Nonobstant l'alinéa 63.01 b), l'~~ L'employé-e qui démissionne afin d'occuper un poste dans un organisme visé à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* **touche toutes les indemnités de départ découlant de l'application de l'alinéa 63.01 b) (avant le 22 juin 2011) ou des paragraphes 63.04 à 63.07 (à compter du 22 juin 2011).** ~~peut décider de ne pas toucher d'indemnité de départ, à condition que l'organisme d'accueil accepte de reconnaître, aux fins du calcul de l'indemnité de départ, la période de service effectué par l'employé-e dans un organisme visé aux annexes I et IV de ladite loi.~~

63.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) **Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 22 juin 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, une (1) semaine de rémunération**

multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.

- b) **Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 22 juin 2011 à une indemnité de départ à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu jusqu'à concurrence de trente (30) semaines.**

Conditions d'encaissement de la fin l'indemnité de départ

63.05 Options

L'encaissement de l'indemnité de départ peut être effectué à la discrétion de l'employé-e , en fonction des choix suivants :

- a) **un paiement unique au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e au 22 juin 2011, ou**
- b) **un paiement unique au moment de la cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale au taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e à la date de cessation d'emploi au sein de l'administration publique centrale, ou**
- c) **une combinaison des options a) et b) conformément à l'alinéa 63.06 c).**

63.06 Choix de l'option

- (a) **L'Employeur informe l'employé-e du nombre de ses années d'emploi continu, au plus tard trois (3) mois après la date de signature officielle de la convention collective.**
- (b) **L'employé-e informe l'Employeur de l'option qu'elle ou il a choisie pour encaisser son indemnité de départ dans les six (6) mois suivant la date de signature officielle de la convention collective.**
- (c) **L'employé-e qui choisit l'option décrite à l'alinéa 63.05 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 63.05 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 63.05 b).**
- (d) **L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 63.06 b) sera réputé voir choisi l'option 63.05 b).**

63.07 Nomination à partir d'une unité de négociation différente

Ce paragraphe s'applique dans une situation où l'employé-e est nommé dans un poste de l'unité de négociation PA à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation PA lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 63.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujetti à la présente convention après le 22 juin 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 63.05 b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu et, dans le cas d'une année partielle d'emploi continu, à une (1) semaine de rémunération multipliée par le nombre de jours d'emploi continu et divisée par trois cent soixante-cinq (365), jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.**
- b) Sous réserve du paragraphe 63.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 22 juin 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 63.05 b), à raison d'une (1) semaine de rémunération pour chaque année complète d'emploi continu, jusqu'à concurrence de trente (30) semaines de rémunération, calculée en fonction du taux de rémunération du poste d'attache de l'employé-e le jour précédant la nomination.**
- c) L'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des alinéas a) ou b) a droit de choisir une des options décrites au paragraphe 63.05. Cependant, l'employé-e doit faire son choix dans les trois (3) mois qui suivent sa nomination au sein de l'unité de négociation.**

Article 34 – Congé annuel payé

34.03

- a) Aux fins du paragraphe 34.02 seulement, toute période de service au sein de la fonction publique, qu'elle soit continue ou discontinuée, entrera en ligne de compte dans le calcul des crédits de congé annuel sauf lorsque l'employé-e reçoit ou a reçu une indemnité de départ en quittant la fonction publique. Cependant, cette exception ne s'applique pas à l'employé-e qui a touché une indemnité de départ au moment de sa mise en disponibilité et qui est réaffecté dans la fonction publique pendant**

l'année qui suit la date de ladite mise à pied. Pour plus de précision, les indemnités de départ reçues en vertu des paragraphes 63.04 à 63.07, ou de dispositions similaires dans d'autres conventions collectives, ne réduisent pas le calcul du service des personnes qui n'ont pas encore quitté la fonction publique.

Appendice E – Réaménagement des effectifs

7.9.2

Nonobstant les dispositions de la présente convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle elle ou il a droit au moment du transfert.

Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 63.05 b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

Consultation sur l'Initiative de transformation de l'administration de la paye

Libellé signé

Appendice « I »

Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'Initiative de transformation de l'administration de la paye

La présente lettre a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services des programmes et de l'administration.

L'Employeur s'engage à tenir des consultations sérieuses avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet de la mise en œuvre de l'Initiative de transformation de l'administration de la paye (TAP) dans le but d'en minimiser les effets négatifs pour les employé-e-s.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les soixante (60) jours de la date de signature de la présente convention.

Structure des groupes professionnels

Le protocole d'entente sur l'examen de la structure des groupes professionnels et la réforme de la classification a été modifié pour refléter le nouvel échancier de la phase initiale.

Libellé signé

****APPENDICE G**

PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA REVUE ET LA CONCEPTION DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

L'Employeur s'engage à tenir une consultation sérieuse avec l'Alliance de la Fonction publique du Canada au sujet de la revue et de la conception de la structure des groupes professionnels, suivi d'une consultation sérieuse relativement à la réforme de la classification.

Une consultation sérieuse sur la réforme de la classification comprendra une consultation du développement des normes, lesquelles reflèteront et mesureront, d'une manière exempte de toute distinction quant au sexe, les éléments tels que les qualifications, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail dans lesquelles le travail est effectué par les employés des groupes professionnels visés par de nouvelles normes.

Cet exercice **a débuté** débutera par l'examen du groupe PA et s'étendra par la suite à tous les autres groupes. Les délais pour les autres groupes seront établis via des discussions dans le contexte de cette étape initiale.

La consultation et le travail sur la structure du groupe professionnel **PA se poursuivra, et il est prévu que débutera au plus tard dans les six mois suivant la signature de la convention collective.** L'étape initiale de la revue et de la conception de la structure des groupes professionnels **sera terminée avant décembre 2011 est prévue être**

~~compétée à l'intérieur de deux ans du début de cet initiative de consultation.~~

Programme d'apprentissage mixte

Libellé signé

Le présent protocole a pour objet de mettre en vigueur l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s des unités de négociation Services des programmes et de l'administration, Services de l'exploitation, Services techniques, Services frontaliers et Enseignement et bibliothéconomie.

Le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT continuera à offrir de la formation sur des questions reliées au syndicat et à la gestion.

L'Employeur convient d'accorder une somme de huit millions sept cent cinquante mille dollars (8 750 000 \$) afin de financer un programme d'apprentissage mixte (PAM) pour la période du 21 juin 2011 au 20 juin 2014. L'Employeur convient également d'accorder six cent mille dollars (600 000 \$) pour la durée de la convention collective des PA entre 2011 et 2014, qui seront consacrés spécifiquement à encourager la participation d'agents négociateurs autres que l'AFPC au PAM AFPC-SCT.

L'Employeur convient également d'accorder deux cent quatre-vingt-douze mille dollars (292 000 \$) par mois au PAM AFPC-SCT à partir du 21 juin 2014 jusqu'à la signature de la prochaine convention collective pour le groupe PA en vue d'assurer la continuité de cette initiative.

Le PAM AFPC-SCT continuera de relever du Comité directeur mixte AFPC-SCT actuel. La ou le secrétaire de la partie syndicale du Conseil national mixte sera invité à assister aux réunions du Comité directeur mixte AFPC-SCT et aura droit de se faire entendre, mais pas de voter. Le PAM AFPC-SCT entreprendra un examen de sa structure de gouvernance au cours de la durée de la convention collective en vue d'inclure d'autres agents négociateurs dans le fonctionnement du PAM.