



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

ENTENTE DE PRINCIPE

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

UNITÉ DE NÉGOCIATION DES SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)

COMPRENANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS
SUIVANTES :

Pompiers (FR)
Manœuvres et hommes de métiers (GL)
Services divers (GS)
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes (HP)
Services hospitaliers (HS)
Gardiens de phare (LI)
Équipages de navires (SC)
Services d'imprimerie (surveillants (PR(S)))

Le 12 octobre 2010

DESTINATAIRES : MEMBRES DU GROUPE SERVICES DE L'EXPLOITATION (SV)

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

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

Augmentations salariales

L'AFPC a obtenu les augmentations salariales suivantes pour l'unité des SV :

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

Votre équipe de négociation a aussi négocié d'autres améliorations à la convention collective.

Étude sur la rémunération : une étude conjointe sur la rémunération sera mise en œuvre pour la durée de la convention collective. La dernière étude du genre pour ce groupe remonte à 2002 et avait permis d'obtenir, à la ronde de négociations de 2003-2004, une importante augmentation salariale pour les membres SV.

Pompiers : à compter de 2013, les indemnités accordées aux équipes d'intervention en cas d'urgence nucléaire (EIUN) et de sauvetage en hauteur seront incorporées au salaire. On prévoit également un versement comptant partiel pour combler l'écart significatif entre le taux de rémunération des pompiers de la Défense nationale et le taux du marché.

Équipages de navire : harmonisation des grilles salariales et augmentation des indemnités de repas et de plongée. Un protocole d'entente a également été signé pour revoir le régime d'équipage (soit les jours de relâche) et pour veiller à la reconnaissance de toutes les années de service ouvrant droit à pension pour les employés et employés saisonniers.

Reconnaissance du travail par quart

Travailleuses et travailleurs des services alimentaires (GS FOS) : nouveau libellé prévoyant le versement d'une prime aux employés qui travaillent actuellement très tôt le matin ou très tard le soir. La prime est équivalente à la prime de poste.

Réponse positive à des préoccupations de longue date

Pause-repas : les manœuvres et les gens de métiers ont droit à une pause-repas. La convention collective ne faisait pas mention de pause-repas pour ce groupe et certains membres n'y avaient pas droit.

Indemnité accordée aux patrouilleurs à cheval : l'indemnité annuelle passe de 1 250 \$ à 1 750 \$, à compter d'août 2013.

Équipages de navire : les travailleuses et travailleurs assujettis au régime d'accumulation de jours de relâche peuvent désormais accumuler jusqu'à 588 heures de congé. Un protocole d'entente a également été signé pour revoir le régime d'équipage (par exemple: les jours de relâche) et pour veiller à la reconnaissance de toutes les années de service ouvrant droit à pension pour les employés et employés saisonniers.

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

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

Les membres du groupe SV 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.

Protection de l'indemnité en cas de départ involontaire

Les nouvelles dispositions ne s'appliquent pas à l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité, de décès, de renvoi en cours de stage et de licenciement motivé pour incapacité ou incompétence.

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

L'AFPC a obtenu un amendement aux conventions collectives qui accroît le droit à l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité et qui augmente avec l'ancienneté.

- Les employés ayant moins de 10 années d'emploi continueront de toucher deux semaines de rémunération pour la première année de service, auxquelles s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Les employés ayant plus de 10 années de service toucheront trois semaines de rémunération pour la première année de service au lieu des deux semaines auxquelles ils ont droit actuellement. À ces trois semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.
- Les employés ayant plus de 20 années de service toucheront quatre semaines de rémunération pour la première année de service au lieu des deux semaines auxquelles ils ont droit actuellement. À ces quatre semaines s'ajoutera une semaine pour chaque année de service subséquente.

Meilleure protection 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 s'ils sont réembauchés à l'intérieur d'une période d'un an d'une année de service précise.
- Les employés nommés pour une période déterminée qui comptent au moins une année de service bénéficieront de l'indemnité de départ susmentionnée.

Congé de deuil

Amélioration du congé de deuil passant à 7 jours civils consécutifs au lieu de 5.

Congé pour obligations familiales

Plus de flexibilité pour le congé payé pour obligations familiales accordant 7,5 heures pour assister à une rencontre ou un rendez-vous avec des autorités scolaires ou des représentants financiers ou juridiques.

Cette entente, si elle est ratifiée par les membres, demeurera en vigueur jusqu'au 4 août 2014 (une convention collective de trois ans).

Votre équipe de négociation, composée de :

Melvin Dureen
Donna Gourley
Glenn Horman
Randy Sanderson
Robert Spencer
Steve Van Opstal
Blair Winger

Liam McCarthy, négociateur
Élisabeth Woods, agente de recherche

et les membres du Sous-comité Équipages de navire :

David Walsh
Donald Drapeau

recommandent à l'unanimité **d'accepter** l'entente de principe.

En toute solidarité,

La vice-présidente exécutive régionale - Prairies



Robyn Benson

Résumé détaillé des modifications apportées à la convention collective

Table des matières

Rémunération	6
Nouvelle étude sur la rémunération	6
Pompiers	6
Équipages de navires	7
Patrouilleurs à cheval	8
Personnes nommées pour une période déterminée	8
Reconnaissance du travail par quart	9
Travailleuses et travailleurs des services alimentaires (GS FOS)	9
Conciliation travail-vie personnelle	9
Congé de deuil	9
Congé pour obligations familiales	10
Personnes nommées pour une période déterminée – Congé de maladie	11
Groupe GL – Pausés-repas	12
Pompiers – Jours fériés payés	12
Équipages de navires – Congé annuel	13
Éducation et formation	13
Programme d'apprentissage mixte	13
Programmes d'apprentissage	14
Autres modifications	15
Indemnité de départ	15
Maintien de l'indemnité de départ dans les autres situations	15
Bonification de l'indemnité de départ en cas de mise en disponibilité	16
Montant de l'indemnité de départ	16
Équipages de navires	23
Modifications de forme	23

Rémunération

Nouvelle étude sur la rémunération

Une étude conjointe sur la rémunération sera mise en œuvre pour la durée de la convention collective. La dernière étude du genre pour ce groupe remonte à 2002 et avait permis d'obtenir, à la ronde de négociations de 2003-2004, une importante augmentation salariale pour les membres SV.

**LETTRE D'ACCORD
ENTRE
LE CONSEIL DU TRÉSOR
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**

La présente lettre a pour but de donner suite à l'accord conclu entre l'Employeur et l'Alliance durant les négociations portant sur le renouvellement de la convention collective du groupe Services de l'exploitation.

Par conséquent, les parties conviennent d'effectuer une étude de comparabilité de la rémunération pendant la durée de la convention.

Les parties conviennent aussi de se rencontrer dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours après la signature de la présente convention pour établir la portée et les paramètres de l'étude.

Pompiers

À compter de 2013, les indemnités accordées aux équipes d'intervention en cas d'urgence nucléaire (EIUN) et de sauvetage en hauteur seront incorporées au salaire. On prévoit également un versement comptant partiel pour combler l'écart significatif entre le taux de rémunération des pompiers de la Défense nationale et le taux du marché.

Niveau FR	Taux maximum en vigueur	A- 5 août 2011	B- 5 août 2012	X- 1 ^{er} avril 2013	D- 5 août 2013
0	48,162	49,005	49,740	49,740	50,735
1	58,189	59,207	60,095	62,919	64,178
2	61,274	62,346	63,281	66,255	67,580
3	65,136	66,276	67,270	70,432	71,840
4	69,236	70,448	71,505	74,865	76,362
5	73,865	75,158	76,285	79,870	81,468
6	78,850	80,230	81,433	85,260	86,966

N. B. : le tableau ne présente que le taux maximal (les échelons existent encore. D'ailleurs, l'ajustement au marché prévu le 1^{er} avril ne s'applique ni au groupe FR0 ni aux deux échelons inférieurs du groupe FR 1).

Indemnité de sauvetage en hauteur

- 7.01 L'employé-e qui est accrédité et qui conserve son accréditation en sauvetage technique et à qui on demande, le cas échéant, de faire des opérations de sauvetage en hauteur, sauf en rapport avec un incendie ou un accident, notamment pour sauver une personne bloquée au-delà de la portée de la grande échelle, sur une grue, dans une cale sèche ou dans un bâtiment, touchera une indemnité mensuelle de soixante-quinze dollars (75 \$). **Le droit à cette prime prendra fin le 31 mars 2013.**

Équipe d'Intervention en cas d'urgence nucléaire

- 7.02 Les pompiers qui travaillent dans les casernes des BFC Esquimalt et Halifax, qui sont désignés comme membre de l'équipe d'intervention d'urgence nucléaire, qui ont été formés, qui maintiennent leurs qualifications et à qui on assigne des tâches, recevront une prime mensuelle de cent cinquante dollars (150 \$). **Le droit à cette prime prendra fin le 31 mars 2013.**

Équipages de navires

- Les grilles salariales des groupes DED/ERD – Équipages de navires seront harmonisées avec la grille salariale du groupe STD – Équipages de navires.

Niveau	En vigueur	A – 5 août 2011	B – 5 août 2012	X – Harmonization 1er avril, 2013	C - August 5 th 2013
DED-ERD 1	44,016	44,786	45,458	46,991	47,931
DED-ERD 2	45,660	46,459	47,156	48,036	48,997
DED-ERD 3	47,304	48,132	48,854	49,597	50,589
DED-ERD 4	49,008	49,866	50,614	51,209	52,233
DED-ERD 5	50,160	51,038	51,804	52,873	53,930
DED-ERD 6	51,960	52,869	53,662	54,592	55,684
DED-ERD 7	53,628	54,566	55,384	56,366	57,493
STD 1	45,048	45,836	46,524	46,991	47,931
STD 2	45,948	46,752	47,453	48,036	48,997
STD 3	47,424	48,254	48,978	49,597	50,589
STD 4	48,744	49,597	50,341	51,209	52,233
STD 5	50,160	51,038	51,804	52,873	53,930
STD 6	51,648	52,552	53,340	54,592	55,684
STD 7	53,100	54,029	54,839	56,366	57,493

- Le 5 août 2011, l'indemnité de repas versée aux employé-e-s qui travaillent sur un navire sur lequel les repas ne sont pas fournis passera de 8,50 \$ à 10,50 \$.

Annex B

7. Repas et logement

7.02 b) lorsque le navire est à son port d'attache, à ~~huit dollars cinquante (8,50 \$)~~ **dix dollars cinquante (10.50\$)** par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à onze dollars et cinquante (11,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

7.03 b) à ~~huit dollars cinquante (8,50 \$)~~ **dix dollars cinquante (10.50\$)** par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de moins de douze (12) heures, et à onze dollars et cinquante (11,50 \$) par jour en remplacement des repas et du logement dans le cas d'un jour de travail normal de douze (12) heures ou plus.

- Le 5 août 2011, l'indemnité annuelle de plongée passera de 700 \$ à 821 \$.

Indemnité de plongée

L'employé-e qualifié tenu de travailler en plongée et obligé de tenir en bon ordre l'équipement de plongée des navires, touche une indemnité annuelle de **huit cents vingt et un dollars (821 \$)** ~~sept cent dollars (700 \$)~~. Cette indemnité est payée selon les mêmes modalités que celles de la rémunération normale de l'employé-e.

Patrouilleurs à cheval

L'indemnité annuelle passe de 1 250 \$ à 1 750 \$, à compter d'août 2013.

Appendice B Annexe D

Conditions spéciales s'appliquant aux gérants de pâturage, aux surveillants de pâturage et aux patrouilleurs à cheval

- 3 b) En vigueur le 5 août 2013, les gérants de pâturage, les surveillants de pâturage et les patrouilleurs à cheval recevront l'indemnité de cheval de mille sept cent cinquante dollars (1 750 \$) par saison, au prorata, sous réserve des conditions que l'Employeur peut avoir déterminées.**

Personnes nommées pour une période déterminée

À compter de la date de signature de la convention collective, les augmentations d'échelon seront basées sur le service cumulatif pour les employés nommés pour une période déterminée.

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 SV 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

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.

Reconnaissance du travail par quart

Travailleuses et travailleurs des services alimentaires (GS FOS)

Le syndicat a négocié un nouveau libellé prévoyant le versement d'une prime aux employés qui travaillent actuellement très tôt le matin ou très tard le soir. La prime, qui entrera en vigueur le 5 août 2011, est équivalente à la prime de poste.

Nonobstant 25.01d):

- 25.01 e) Les employé-e-s qui occupent un poste dans le sous-groupe GS-FOS, dont les heures de travail ne se conforment pas à la définition du travail posté selon l'article 25.01(d) et dont les heures de travail commencent avant 06h00 ou se terminent après 18h00, toucheront une prime de deux dollars (2,00\$) de l'heure pour chaque heure travaillée entre 16h00 et 08h00.**

Conciliation travail-vie personnelle

Congé de deuil

À compter de la date de signature de la convention collective, le congé de deuil passe de cinq (5) jours civils consécutifs à sept (7) jours civils consécutifs.

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 cinq **sept (57)** 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.

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. Ces dispositions entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective.

42.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, la famille s'entend de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers, **les beaux-fils et les belles-filles** et les enfants de l'époux ou du conjoint de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e-s ou avec qui l'employé-e-s demeure en permanence.

42.02 Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas :

- (i) 37,5 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de trente-sept virgule cinq (37,5) heures;
- (ii) 40 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante (40) heures;
- (iii) 42 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-deux (42) heures;
- (iv) 46,6 heures au cours d'une année financière lorsque la semaine de travail normale est de quarante-six virgule six (46.6) heures.

42.03 Sous réserve du paragraphe 42.02, 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 lesurveillant 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-s et pour permettre à celui-ci ou 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 42.02 (b) 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.**

Personnes nommées pour une période déterminée – Congé de maladie

À compter de la date de signature de la convention collective, les crédits de congé de maladie inutilisés des personnes nommées pour une période déterminée seront restaurés si elles sont réembauchées dans l'année qui suit leur mise en disponibilité.

- 36.07** 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.**

Groupe GL – Pauses-repas

Appendice B :

À compter de la date de signature de la convention collective, les manœuvres et les gens de métiers auront droit à une pause-repas. La convention collective ne faisait pas mention de pause-repas pour ce groupe et certains membres n'y avaient pas droit.

MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU GROUPE ET TAUX DE RÉMUNÉRATION

Durée du travail et heures supplémentaires

2.02 Conformément à l'alinéa 25.02a), Durée de travail, la semaine de travail normale est quarante (40) heures par semaine et huit (8) heures par jour à **l'exclusion de la pause-repas.**

2.11 Pause-repas

Sous réserve des nécessités du service: l'Employeur prévoira à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque période de travail complète. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu de la période de travail, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Employeur et l'employé-e.

Pompiers – Jours fériés payés

Appendice A et article 32 :

À compter du 5 août 2011, les personnes qui remplissent les fonctions de chef des pompiers, de sous-chef des pompiers, d'agent de formation, de prévisionniste d'incendies ou d'inspecteur de la prévention des incendies ainsi que les pompiers qui travaillent de jour seront visés par l'article 32 sur les jours fériés payés.

Appendice A RÉMUNÉRATION DES JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Le paragraphe 6.01 ne s'applique pas et l'article 32 s'applique à l'employé-e qui remplit les fonctions de chef des pompiers, de sous-chef des pompiers, d'agent de formation, de prévisionniste d'incendies ou d'inspecteur de la prévention des incendies.

ARTICLE 32 JOURS FÉRIÉS PAYÉS

Disposition exclue

Les employé-e-s du groupe FR **pour lesquels les horaires de travail sont établis selon le paragraphe 2.01 de l'Appendice A**, sont exclus de l'application des dispositions suivantes du présent article.

Équipages de navires – Congé annuel

Article 3.04 de l'Appendice G :

Les travailleuses et travailleurs assujettis au régime d'accumulation de jours de relâche peuvent désormais accumuler jusqu'à 588 heures de congé. Actuellement, nos membres qui travaillent de longues périodes sur des navires (28 jours à la fois) doivent se faire payer en espèces leur congé annuel en raison de modalités techniques liées à l'établissement de l'horaire de travail. Cette augmentation permettra aux membres de prendre leurs crédits de congé annuel en temps et non en argent.

3.04 Report et épuisement des congés annuels

- a) Lorsque au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congés annuels auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent quatre-vingts (280) heures pour les employés visés à l'annexe B, deux cent quatre-vingt-quatorze (294) heures pour les employé-e-s visés à l'annexe C, trois cent vingt-six virgule deux (326,2) heures pour les employé-e-s visés à l'annexe D, et **cinq cent quatre-vingt-huit (588) heures quatre cent vingt (420) heures** pour les employé-e-s visés à l'annexe E est automatiquement payé en argent au taux de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

Éducation et formation

Programme d'apprentissage mixte

Renouvellement du financement accordé au Programme d'apprentissage mixte ainsi qu'une injection annuelle de 200 000 \$ visant à inclure des participantes et participants d'autres unités de négociation.

Protocole d'entente – PAM

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.

Programmes d'apprentissage

Libellé sur le programme d'apprentissage (Appendice C) : modifier la convention collective afin de préciser le niveau visé par l'apprentissage des GS FOS au ministère de la Défense nationale, soit un niveau GS FOS 5. Une note sera ajoutée à cet égard.

Les parties s'entendent qu'à partir du 5 août 2011 et uniquement pour le ministère de la Défense nationale, le niveau GS-FOS 5 sera ajouté au programme d'apprentissage. Le nouveau niveau sera accompagné des taux de rémunération d'apprentissage correspondants.

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 SV 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 l'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 d'emploi 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 d'emploi continu et le salaire annuel.

Années d'emploi 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.

Nouveau libellé sur l'indemnité de départ

ARTICLE 60 INDEMNITÉ DE DÉPART

Le 6 août 2011, les articles 60.01 b) et d) seront supprimés de la convention collective.

60.01 Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 60.02, 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 60.01d) 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 6 août 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 6 août 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.

60.02 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 **60.01** et **60.04**.

Pour plus de précision et aux fins de l'application du présent paragraphe, le montant versé en vertu des paragraphes 60.04 à 60.07 ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est considéré comme une indemnité de cessation d'emploi.

60.03 Nomination à un poste dans un organisme distinct

~~Nonobstant l'alinéa 60.01 b), 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 60.01 b) (avant le 6 août 2011) ou des paragraphes 60.04 à 60.07 (à compter du 6 août 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.~~

60.04 Fin de l'indemnité de départ

- a) **Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée indéterminée ont droit dès le 6 août 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 60.02 précédent, les employé-e-s nommés pour une durée déterminée ont droit dès le 6 août 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

60.05 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 6 août 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 60.06 c).**

60.06 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 60.05 c) doit préciser le nombre de semaines complètes à payer en vertu de l'alinéa 60.05 a) et le nombre de semaines restantes à payer en vertu de l'alinéa 60.05 b).**
- d) L'employé-e qui n'a fait aucun choix en vertu de l'alinéa 60.06 b) sera réputé avoir choisi l'option 60.05 b).**

60.07 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 SV à partir d'un poste extérieur à l'unité de négociation SV lorsque, à la date de la nomination, des dispositions similaires à celles des alinéas 60.01 b) et d) sont encore en vigueur, à moins qu'il s'agisse uniquement d'une nomination intérimaire.

- a) Sous réserve du paragraphe 60.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période indéterminée devient assujéti à la présente convention après le 6 août 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 60.05 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 60.02 précédent, à la date où un employé-e nommé pour une période déterminée devient assujetti à la présente convention après le 6 août 2011, l'employé-e a droit à une indemnité de départ payable en vertu de l'alinéa 60.05 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 60.05. 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 35 – Congé annuel payé

- 35.03 a)** Aux fins du paragraphe 35.02 et 35.02.1 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 60.04 à 60.07, 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.

Réaménagement des effectifs (Appendice I)

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 60.05 b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

Équipages de navires

Un protocole d'entente a été signé pour revoir le régime d'équipage et pour veiller à la reconnaissance de toutes les années de service ouvrant droit à pension pour le personnel saisonnier.

ANNEXE K
Protocole d'entente
entre
le Conseil du Trésor du Canada et
l'Alliance de la Fonction publique du Canada
concernant les systèmes d'équipage et les employé(e)s saisonnier(e)s assujeti(e)s
à l'Appendice G

Les parties conviennent d'établir un comité mixte composé de représentants de chaque partie. Le comité, qui se réunira dans les quatre-vingt (90) jours suivant la signature de la présente convention, doit :

- réviser les enjeux reliés aux systèmes d'équipage définis selon les annexes B, C, D et E de cette convention, et
- étudier les options visant couvrir la période hors-saison du personnel saisonnier qui travaille selon les systèmes d'équipage défini aux annexes B, C et D de la présente convention.

Le comité fera rapport de ses travaux et de ses recommandations aux parties dans les dix-huit (18) mois qui suivront sa première (1^{re}) rencontre.

Chaque partie assumera ses frais.

Modifications de forme

- Article 27 – Primes de poste et de fin de semaine : Le nouveau libellé, qui avait déjà été approuvé par les deux parties, clarifie qu'il n'est pas obligatoire de travailler par poste pour avoir droit à la prime de fin de semaine.
- Article 35 – Congé annuel : uniformisation du libellé dans les deux langues.
- Divers articles : le congé d'ancienneté ne s'appliquant plus, toutes les références ont été retirées de la convention collective.
- Appendices visant les groupes GL, GS et HS : les références aux zones et à la transposition aux taux de rémunération nationaux ne s'appliquant plus, elles ont été retirées de la convention collective.

- Article 2.01 de l'Appendice A (FR) : on a ajouté les inspecteurs de la prévention des incendies au groupe d'employé-e-s travaillant 37,5 heures par semaine.
- Appendice B (GL) : on a corrigé l'erreur dans l'entête du groupe GL EIM (version anglaise de la convention collective) et le renvoi dans l'article 5.01 – Prime de surveillance (remplacé Annexe C par Annexe B de l'Appendice GL).