

PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
CONCERNANT LE GROUPE SERVICES DES PROGRAMMES ET DE
L'ADMINISTRATION – INCITATIFS AU RECRUTEMENT ET AU MAINTIEN EN
POSTE DES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Afin de s'attaquer à la question du recrutement et du maintien en poste des conseillers en rémunération des groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellitaires) et dans les ministères, l'Employeur offrira aux nouvelles recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller en rémunération des incitatifs à exécuter les fonctions liées à la rémunération et aux avantages sociaux dans le groupe Services des programmes et de l'administration.

L'Employeur reconnaît l'importance du présent protocole d'entente et la nécessité d'encourager les organismes distincts à envisager, au sein de leur organisation, des initiatives à l'intention des conseillers en rémunération qui tiennent compte de leurs circonstances particulières. Par conséquent, l'employeur encouragera les organismes distincts et en fournira la preuve à l'agent négociateur.

A. - Incitatifs

De la date de signature du présent protocole d'entente (PE) au 1^{er} juin 2018, les conseillers en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillers en rémunération (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants.

1. Paiement forfaitaire unique

L'Employeur versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 dollars une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale :

Les **employé-e-s actuels** recevront la prime en deux (2) versements de \$ 2 000, un payable à compter de la date de signature du présent PE et un payable le 1er juillet 2018.

Les **nouvelles recrues** embauchées après la signature du présent PE et avant le 1^{er} juin 2018 recevront la prime après avoir complété une année d'emploi ininterrompu.

Les **retraités** qui reviendront au travail en tant que conseillers en rémunération après la signature du présent PE et avant le 1^{er} juin 2018 recevront la prime après avoir complété six mois d'emploi et pour les périodes d'emploi non continu totalisant six mois au cours d'un exercice. Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata de la période travaillée, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où la prime

pourra être reçue sera plus courte, compte tenu de l'expérience dont un employé-e à la retraite fera apport aux opérations immédiatement après son embauche.

Les **employé-e-s à temps partiel** seront admissibles au paiement selon un calcul au prorata, basé sur le nombre d'heures travaillées durant la période tel qu'indiqué ci-dessus, établi en tant qu'un pourcentage d'heures à temps plein.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double (2) dans le cas des heures supplémentaires travaillées au cours de la période allant du 1^{er} août 2017 au 1^{er} juin 2018.

3. a) Report et/ou liquidation de crédits de congé annuel

- i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2017-2018, un employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2018 sera reportée à l'année d'acquisition des congés suivante.
- ii. Si, le 31 mars 2019, un employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées en espèces, au choix de l'employé-e, d'ici le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2019, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient liquidés. Le paiement sera fait en un seul versement par année, et il sera conforme au taux de la solde quotidienne de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 31 mars 2018.

b) Rémunération en espèces ou congé payé

Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2016-2017 et en souffrance le 30 septembre 2017 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2017, les crédits seront payés au taux de la solde horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2017. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2017-2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Si l'employé-e demande que les crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2018, ces crédits seront payés au taux de la solde horaire de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur le certificat de nomination de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2018.

B. - Grievs portant sur les descriptions de poste et la classification

Les parties entreprendront un processus de révision des descriptions de poste et de classification par une tierce partie indépendante et ce pour tous les employés de SPAC travaillant comme conseiller en rémunération pour les groupes et niveaux AS-01, 02 & 03, commençant le 2 octobre 2017. Cette révision se fera en deux étapes :

La première étape doit être achevée dans les six mois suivant son commencement et aura les éléments suivants :

- Un questionnaire pour les employé-es qui aura été convenu et développés conjointement. Ce questionnaire sera finalisé par 15 novembre 2017. Des groupes d'employés peuvent choisir de soumettre une réponse de groupe au questionnaire, lorsque les employés acceptent que leurs descriptions de tâches existantes, ainsi que leurs réponses au questionnaire seraient identiques. De tels regroupements d'employé-es peuvent être proposés par l'employeur ou le syndicat.
- Le questionnaire comprendra la description de tâche actuelle de l'employé-e. L'employé-e sera tenu d'identifier toute erreur ou omission dans la description de tâche.
- Chaque employé-e aura droit à une demi-journée payé pour remplir le questionnaire et pourra demander l'aide de son syndicat à cet égard.
- L'employeur et le syndicat ensemble feront une revue des résultats du questionnaire
- Une vérification sur place sera organisée si, suite aux résultats du questionnaire, une description de poste est jugée inexacte. Le syndicat ou l'employeur peut déclencher une vérification sur place. Si un questionnaire de groupe a été complété, les résultats de la vérification sur place s'appliqueront à tous les postes au sein du groupe.
- L'employé obtiendra une représentation syndicale lors de la vérification sur place, s'il/elle le requiert.
- Un accord mutuel sur la nouvelle description de tâche suite à la vérification sur place déclenchera un examen de la classification du poste (à moins que ceci ne soit rejeté par l'employeur et le syndicat).
- Soit l'employeur ou le syndicat peut déclarer une impasse à n'importe quelle étape, ce qui déclenchera la deuxième étape de ce processus.

La deuxième étape doit être complétée dans les 9 mois suivants (processus total est de 15 mois) et aura les éléments suivants :

- Le défaut d'entente sur une description de tâches suivant une vérification sur place déclenchera un processus de contenu et classification de poste devant un tiers indépendant et neutre choisi par les parties.
- Un accord sur la nouvelle description de tâches suivant la vérification sur place déclenchera un processus de classification devant un décideur qualifié; cette tierce partie indépendante et neutre sera nommée conjointement par les parties.
- Sauf si les parties conviennent autrement, un décideur qualifié devra avoir rendu plusieurs décisions de griefs de classification pour les organismes distincts ou avoir été au préalable un conseiller de classification accréditée pour l'administration publique centrale ou posséder de l'expertise de classification comparable.

- De plus, un décideur qualifié devra avoir une expérience professionnelle en relations de travail avec de l'expérience comme arbitre pour des questions de relations de travail. Un décideur qualifié ne devra pas avoir travaillé pour l'administration publique centrale au cours de la dernière année, sauf en tant qu'arbitre.
- Le décideur indépendant et neutre qui aura été choisi mutuellement par les parties effectuera toutes les audiences à l'égard de tout processus de contenu de description de tâches et/ou de classification de poste.
- Le décideur tiendra des audiences et entreprendra des délibérations avec un représentant syndical et un représentant de l'employeur qui seront nommés respectivement par le syndicat et par l'employeur.
- Les parties pourront convenir mutuellement de tenir les audiences soit par soumission écrite et/ou par présentation de preuve orale.
- Le syndicat bénéficiera de tous les droits procéduraux à l'égard de tous les aspects du processus de révision des descriptions de postes et de la classification. Chaque partie peut demander que les questions d'intérêt commun soient traitées dans une seule décision.

Des délais peuvent être prolongés sur consentement mutuel des deux parties. Les parties s'engagent à réaliser les travaux nécessaires dans le but de compléter le processus dans les délais prescrits. Toutefois, les parties reconnaissent qu'il peut être nécessaire de prolonger les délais, selon la portée et la complexité des questions à l'étude. Un désaccord sur l'extension des délais peut être renvoyé au décideur.

Les parties reconnaissent que ces processus sont mis en œuvre en tenant compte des circonstances exceptionnelles associées aux conseillers en rémunération ; que l'employeur n'a pas autrement renoncé à son pouvoir exclusif sur la classification ; et que ce processus ne doit pas être interprété comme établissant un précédent pour les futures conventions collectives.

C. - **Conclusion**

Traitement de la paye pour les paiements incitatifs pour les retraités et les employés à temps partiel, ainsi que des heures supplémentaires s'appliquera dans les 150 jours suivant la signature du présent accord.

Les parties reconnaissent que l'expiration du présent protocole d'entente ne sera influencée par aucun avis de négociation signifié en vertu de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent protocole d'entente prendront fin à la date d'expiration et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

Avant le 1^{er} juin 2018, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger les délais de prescription fixés aux clauses 2 et 3. a) et b), en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.

Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective, à propos des heures supplémentaires, du report et/ou de la liquidation de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.

SIGNÉ À OTTAWA le 25^e jour d'août 2017.

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL
DU TRÉSOR DU CANADA

L'ALLIANCE DE LA FONCTION
PUBLIQUE DU CANADA

Yaprak Baltacioglu

Robyn Benson