

Agreement between
The CPA Bargaining Agents
(“The Bargaining Agents”)
And
The Treasury Board of Canada
(“The Employer”)
With regard to the Catch-up Clauses in the
June 2019 MOA on Damages caused by the Phoenix Pay System

CATCH-UP CLAUSE RELATED TO THE JUNE 2019 MOA

GENERAL PRINCIPLES

1. The “Memorandum of Agreement on Damages caused by the Phoenix Pay System” between the Employer and bargaining agents dated June 12, 2019 (the June 2019 MOA) contains a “catch-up” clause which provides:

“The Employer agrees to incorporate into this agreement any damages measures negotiated with any other Bargaining Agents representing the CPA employees that are more generous than those in this agreement.”
2. On October 23, 2020 the Employer and the Public Service Alliance of Canada (PSAC) entered into the “The PSAC Memorandum of Agreement on Damages caused by the Phoenix Pay System” (2020 PSAC MOA).
3. In the 2020 PSAC MOA, the PSAC members received general damages of up to \$1,500 (\$600 in 2016-17 and \$300 for the 3 subsequent fiscal years) instead of up to 5 days of leave as was provided in the June 2019 MOA, and general damages of up to \$1,000 for the late implementation of the 2014 collective agreements (\$400 in 2016-17 and \$200 for the 3 subsequent fiscal years).
4. The purpose of this agreement is to set out how the catch-up clause in the June 2019 MOA will be implemented with respect to the additional damages measures contained in the 2020 PSAC MOA.
5. The present agreement covers financial compensation for the following four (4) fiscal years: 2016/2017, 2017/2018, 2018/2019 and 2019/2020.

COMPENSATION

General compensation

6. Current employees who have been credited leave or are entitled to be credited leave under the June 2019 MOA cannot substitute their leave entitlement in exchange for a lump sum payment in general damages specified in the 2020 PSAC MOA.
7. The cash equivalent value of a day's leave under the June 2019 MOA will be considered as \$300 for current and former employees.
8. Notwithstanding paragraph 6, current employees with a daily rate of pay of less than \$300 will be eligible to receive, for each fiscal year for which they have been credited leave or are entitled to be credited leave, any difference between their daily rate of pay and \$300. To receive the payment, the difference must exceed \$10 for each of the fiscal years. As indicated in paragraph 3, for 2016-17, the general damages payment for PSAC employees is \$600. Therefore, if the difference between the employee's daily rate of pay and \$300 exceeds \$10 in 2016-17, the employee will receive double the amount of the difference for that fiscal year.
9. Following the submission of a claim and validation, former employees with a daily rate of pay of less than \$300 will be eligible to receive, for each fiscal year for which they have received or are entitled to receive a cash payment equivalent to the leave, any difference between their daily rate of pay and \$300. To receive the payment, the difference must exceed \$10 for each of the fiscal years. As indicated in paragraph 3, for 2016-17, the general damages payment for PSAC employees is \$600. Therefore, if the difference between the employee's daily rate of pay and \$300 exceeds \$10 in 2016-17, the employee will receive double the amount of the difference for that fiscal year.

Late Implementation of the 2014 Collective Agreements

10. Notwithstanding clause 42 of the June 2019 MOA, which was made without prejudice to the rights of Bargaining Agents in respect of damages or other corrective measures for the 2014 late implementation of the collective agreements; the Employer will compensate all current employees with a lump sum payment of \$400 for 2016/2017 and \$200 for each of the 2017/2018, 2018/2019 and 2019/2020 fiscal years for the late implementation of the 2014 collective agreements.
11. Former employees will be eligible, following the submission of a claim and validation, to be compensated for payment under paragraph 10.

Eligibility and Payment for General Compensation and late implementation of the 2014 Collective agreements

12. The following provisions apply to compensation under clauses 6 to 9 (general compensation) as well as 10 and 11 (late implementation):
- a. For the purpose of clause 8, the parties recognize that for the purpose of consistency of application across the public service in assessing employee status and entitlements to general compensation during the period covered by the agreement, Phoenix data as of the date of October 23, 2020 will be used.
 - b. In order to be eligible for the compensation under clauses 6 to 9 and 10 and 11, an employee needs only to have been on strength for one day in the financial year to which a lump sum payment pertains. For greater clarity, the term “on strength” refers to all employees employed in the CPA, whether or not they are on leave, assignment or otherwise not active.
 - c. Employees eligible under this agreement who may also be eligible under the 2020 PSAC MOA shall only be entitled once for compensation for any given fiscal year whether as a current employee or former employee of the CPA, or of a separate agency.
 - d. Any monies paid for compensation under clauses 6 to 9 and 10 and 11, are subject to applicable statutory deductions, if any, and are non-pensionable.
 - e. The compensation will be provided to current and former employees on a best effort basis by the Employer.

DEFINITIONS

13. Current employees: are individuals employed under the Public Service Employment Act that are indeterminate or terms of more than three (3) months on October 23, 2020 and who were eligible during the period covered by this agreement.
14. Former employees: are individuals who were employed under the Public Service Employment Act either on an indeterminate basis or for a term of more than three (3) months during the period covered by this agreement and who have resigned, been terminated, retired or become deceased (estates of deceased employees) before the date of October 23, 2020.

APPLICATION

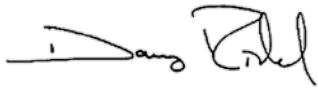
15. This agreement will apply to the bargaining agents that are parties to the June 2019 MOA who sign this agreement and their members.

BARGAINING AGENTS RESPONSIBILITIES AND CONDITIONS

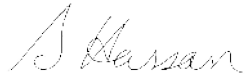
16. In exchange for the compensation provided in clauses 10 and 11 (late implementation), the Bargaining Agents agree to withdraw all related grievances (individual, group and policy), Unfair Labour Practice complaints and any other litigation related to the late implementation of the 2014 collective agreements. In addition, the Bargaining Agents will not support or commence new litigation with regards to the late implementation of the 2014 collective agreements.
17. The Bargaining Agents further agree that in exchange for the compensation provided in this agreement, the Employer has satisfied all of its obligations under the catch-up clause and the Bargaining Agents and their members will not be entitled to, and will not pursue any claims respecting, any additional damages measures granted to a bargaining agent that is not party to this MOA pursuant to the “catch-up” clause or any other agreement.
18. The Bargaining Agents agree that this agreement constitutes a full and final settlement of the matters referred to herein.
19. This agreement is made without prejudice to the rights of the Bargaining Agents to pursue matters not covered by this agreement, including those respecting the consequences of the Phoenix Pay System on the processing of union dues.
20. The Oversight Committee established under the June 2019 MOA will be responsible to discuss and resolve issues related to the implementation of the MOA.
21. The parties recognize that final agreement is subject to approval by the Employer and each Bargaining Agent’s governing body.

For the Bargaining Agents

For the Employer



Dany Richard, President
Association of Canadian Financial Officers



Sandra Hassan, Assistant Deputy Minister,
Employment Conditions and Labour Relations
Treasury Board of Canada Secretariat



David McNairn, President
Association of Justice Counsel



Doug Best, National President,
Canadian Air Traffic Control Association
UNIFOR Local 5454



Greg Phillips, President
Canadian Association of Professional Employees



Mark Laurence, National Chair
Canadian Federal Pilots Association



Mark Boucher, President
Canadian Merchant Service Guild



Helen Luu, President
Canadian Military Colleges Faculty Association



Kathleen Hipern, President
Canadian Union of Public Employees 104



Richard Cashin, President
Federal Government Dockyard Chargehands
Association



Jerome Ryan, President,
Federal Government Dockyard Trades and
Labour Council (East)



Des Rogers, President
Federal Government Dockyard Trades & Labour
Council (West)



Paul Cameron, Business Manager/ Financial
International Brotherhood of Electrical Workers
LU 2228



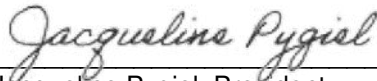
Pamela Isfeld, President
Professional Association of Foreign Service
Officers



Debi Daviau, President
Professional Institute of the Public Service of
Canada



Jeff Wilkins, National President
Union of Canada Correctional Officers (UCCO)



Jacqueline Pygiel, President
UNIFOR Local 2182

Entente entre

**Les agents
négociateurs de
l'APC (les « agents
négociateurs »)**

et

**Le Conseil du
Trésor du Canada
(l'« employeur »)**

En ce qui concerne les clauses de rattrapage

Dans le Protocole d'entente (PE) concernant les
dommages causés par le système de paye Phénix de
juin 2019

CLAUSE DE RATTRAPAGE LIÉE AU PE DE**JUIN 2019 PRINCIPES GÉNÉRAUX**

1. Le « protocole d'entente sur les dommages causés par le système de paye Phénix » conclu entre l'employeur et les agents négociateurs daté du 12 juin 2019 (le PE de juin 2019) contient une clause de « rattrapage » qui prévoit ce qui suit :

« L'employeur accepte d'intégrer à la présente entente toute mesure relative aux dommages négociée avec d'autres agents négociateurs représentant les employés de l'administration publique centrale qui est plus généreuse que les mesures prévues dans la présente entente ».

2. Le 23 octobre 2020, l'employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ont conclu le « Protocole d'entente concernant les dommages causés par le système de paye Phénix » (PE 2020 AFPC).
3. Dans le PE 2020 AFPC, les membres de l'AFPC ont obtenu des dommages généraux pouvant atteindre 1 500 \$ (600 \$ en 2016-2017 et 300 \$ pour les trois exercices subséquents) plutôt que les cinq

jours de congés maximaux prévus dans le PE de juin 2019, ainsi que des dommages généraux maximaux de 1 000 \$ pour la mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2014 (400 \$ en 2016-2017 et 200 \$ pour les trois exercices subséquents).

4. La présente entente vise à établir la façon dont la clause de rattrapage indiquée dans le PE de juin 2019 sera mise en œuvre en ce qui concerne les mesures supplémentaires liées aux dommages indiqués dans le PE 2020 AFPC.
5. La présente entente couvre l'indemnisation financière pour les 4 exercices financiers suivants : 2016-2017, 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020.

INDEMNISATION

Indemnisation générale

6. Les employés actuels qui ont obtenu un crédit de congé ou qui ont le droit à un crédit de congé en vertu du PE de juin 2019 ne peuvent pas remplacer leur droit au congé par un paiement forfaitaire pour les dommages généraux indiqués dans le PE 2020 AFPC.
7. La valeur équivalente en espèces d'une journée de congé en vertu du PE de juin 2019 sera réputée correspondre à 300 \$ pour les employés actuels et anciens.
8. Nonobstant le paragraphe 6, les employés actuels dont le taux de rémunération quotidien est inférieur à 300 \$ seront admissibles à recevoir, pour chaque exercice pour lequel ils ont obtenu un crédit de congé ou ils ont droit à un crédit de congé, toute différence entre leur taux de rémunération quotidien et la somme de 300 \$. Afin de recevoir le paiement, la différence doit être supérieure à 10 \$ pour chacun des exercices. Comme il est indiqué au paragraphe 3, pour 2016-2017, le paiement des dommages généraux pour les employés membres de l'AFPC correspond à 600 \$. Par conséquent, si la différence entre le taux de rémunération quotidien de l'employé et 300 \$ est supérieure à 10 \$ en 2016-2017, l'employé recevra le double du montant de la différence pour cet exercice.
9. Une fois leur demande d'indemnisation présentée et validée, les anciens employés dont le taux de rémunération quotidien est

inférieur à 300 \$ seront admissibles à recevoir, pour chaque exercice pour lequel ils ont obtenu une somme équivalente en espèces ou ont droit de recevoir une somme équivalente en espèces, toute différence entre leur taux de rémunération quotidien et la somme de 300 \$. Afin de recevoir le paiement, la différence doit être supérieure à 10 \$ pour chacun des exercices. Comme il est indiqué au paragraphe 3, pour 2016-2017, le paiement des dommages généraux pour les employés membres de l'AFPC correspond à 600 \$. Par conséquent, si la différence entre le taux de rémunération quotidien de l'employé et 300 \$ est supérieure à 10 \$ en 2016-2017, l'employé recevra le double du montant de la différence pour cet exercice.

Mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2014

10. Nonobstant la clause 42 du PE de juin 2019, qui a été rédigée sous réserve des droits des agents négociateurs en ce qui concerne les dommages ou toute autre mesure corrective pour la mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2014, l'employeur versera à tous les employés actuels un paiement forfaitaire de 400 \$ pour 2016-2017 et de 200 \$ pour les exercices 2017-2018, 2018-2019 et 2019-2020 pour la mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2014.
11. Les anciens employés seront admissibles, subséquemment à la soumission d'une demande et de sa validation, d'être indemnisés du paiement prévu au paragraphe 10.

Admissibilité et paiement pour l'indemnisation générale et pour la mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2014

12. Les dispositions suivantes s'appliquent à l'indemnisation prévue en vertu des clauses 6 à 9 (indemnisation générale) et 10 et 11 (mise en œuvre tardive) :
 - a. Aux fins de la clause 8, les parties reconnaissent qu'afin d'assurer une application uniforme à l'échelle de la fonction publique de l'évaluation du statut de l'employé et de ses droits à l'indemnisation générale pendant la période couverte par l'entente, les données du système Phénix en date du 23 octobre 2020 seront utilisées.
 - b. Afin d'être admissible à l'indemnisation prévue aux clauses 6 à 9 et 10 et 11, l'employé doit seulement avoir été

à l'effectif pendant une journée au cours de l'exercice auquel un paiement forfaitaire est lié. Pour une certitude accrue, « à l'effectif » signifie tous les employés de l'APC, qu'ils soient en congé, en affectation ou autrement inactifs.

- c. Les employés admissibles en vertu de la présente entente et qui peuvent aussi être admissibles en vertu du PE 2020 AFPC seront seulement admissibles à une indemnisation pour tout exercice donné, en tant qu'employés actuels ou qu'anciens employés de l'APC ou d'un organisme distinct.
- d. Tout montant payé aux fins de l'indemnisation en vertu des clauses 6 à 9 et 10 et 11 est assujéti à toutes déductions législatives applicables, s'il y a lieu, et n'ouvre pas droit à pension.
- e. L'employeur versera une indemnisation aux employés actuels et anciens dans la mesure du possible.

DÉFINITIONS

- 13. Employés actuels : personnes employées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* qui sont embauchées pour une période indéterminée ou pour une période déterminée de plus de 3 mois en date du 23 octobre 2020 et qui étaient admissibles pendant la période couverte par la présente entente.
- 14. Anciens employés : personnes qui étaient employées en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* pour une période indéterminée ou une période déterminée de plus de 3 mois au cours de la période couverte par cette entente et qui ont démissionné, ont été mises à pied, ont pris leur retraite ou sont décédées (successions des employés décédés) avant la date du 23 octobre 2020.

APPLICATION

- 15. La présente entente s'appliquera aux agents négociateurs qui sont parties au PE de juin 2019 et qui signent la présente entente, ainsi que leurs membres.

RESPONSABILITÉS ET CONDITIONS DES AGENTS NÉGOCIATEURS

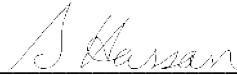
16. En échange de l'indemnisation prévue aux clauses 10 et 11 (mise en œuvre tardive), les agents négociateurs doivent retirer tous les griefs connexes (individuels, collectifs et de principe), les plaintes pour pratiques déloyales de travail et tout autre litige lié à la mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2014. En outre, les agents négociateurs ne soutiendront pas ou ne poursuivront pas de nouveaux litiges concernant la mise en œuvre tardive des conventions collectives de 2014.
17. Les agents négociateurs acceptent aussi qu'en échange de l'indemnisation prévue dans la présente entente, l'employeur s'est acquitté de toutes les obligations qui lui incombent en vertu de la clause de rattrapage et les agents négociateurs et leurs membres ne seront pas admissibles à d'autres mesures de dommages accordées à un agent négociateur qui n'est pas partie au présent PE en vertu de la clause de « rattrapage » ou à toute autre entente, et ne poursuivront pas d'autres demandes concernant ces mesures.
18. Les agents négociateurs acceptent que la présente entente constitue le règlement complet et final de tous les enjeux dont il est question ici.
19. La présente entente est faite sous réserve des droits des agents négociateurs de poursuivre des affaires qui ne sont pas couvertes par l'entente, y compris celles liées aux conséquences du système de paye Phénix sur le traitement des cotisations syndicales.
20. Le comité de surveillance mis sur pied en vertu du PE de juin 2019 sera responsable de discuter des problèmes liés à la mise en œuvre du PE et de les régler.
21. Les parties reconnaissent que l'entente finale est assujettie à l'approbation de l'employeur et de chaque organisme de gouvernance des agents négociateurs.

Pour les agents négociateurs

Pour l'employeur



Dany Richard, Président
Association canadienne des agents financiers



Sandra Hassan, Sous-ministre adjointe, Conditions
d'emploi et relations de travail, Bureau de la dirigeante
principale des ressources humaines
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada



David McNairn, Président
Association des juristes de justice



Doug Best, National President,
L'Association Canadienne du controle du trafic aérien
UNIFOR locale 5454



Greg Phillips, Président
Association canadienne des employés professionnels



Mark Laurence, Président national
Association des pilotes fédéraux du Canada



Mark Boucher, Président national
Guilde de la Marine Marchande du Canada



Helen Luu, Présidente
Association des professeurs(es) des collèges militaires
du Canada



Kathleen Hippern, Présidente
CUPE 104



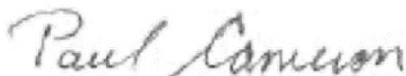
Richard Cashin, Président
Association des chefs d'équipe des chantiers
maritimes du gouvernement fédéral



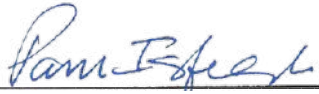
Jerome Ryan, Président,
Association des chefs d'équipe des chantiers
maritimes du gouvernement fédéral (est)



Des Rogers, President
Association des chefs d'équipe des chantiers
maritimes du gouvernement fédéral (ouest)



Paul Cameron, Gestionnaire d'affaires / secrétaire financier
Fraternité Internationale des Ouvriers en Électricité
Locale 2228



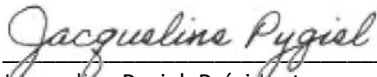
Pamela Isfeld, Présidente
Association professionnelle des agents du
Service extérieur



Debi Daviau, Présidente
Institut professionnel de la fonction publique du
Canada



Jeff Wilkins, Président national
Syndicat des Agents Correctionnels du Canada (SACC)



Jacqueline Pygiel, Présidente
UNIFOR locale 2182