

Entente conclue

Entente de principe sur la première convention collective du groupe FB

Après un marathon de négociation qui a duré 4 jours et face à la menace de l'introduction d'une loi spéciale, l'équipe de négociation du groupe FB a conclu ce matin, à 1 h 30, une entente de principe avec l'ASFC et le Conseil du Trésor. L'entente met fin à une ronde de négociation entamée il y a 18 mois et répond aux objectifs fondamentaux que s'était fixé le syndicat. **L'équipe de négociation recommande à l'unanimité la ratification de l'entente.**

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Durée

1. La durée de la convention collective est de quatre ans et expirera le 20 juin 2011.

Rémunération

1. La convention collective renferme une nouvelle grille salariale qui prévoit des majorations de salaire substantielles. Par exemple, les agentes et agents des services frontaliers auront droit à une augmentation salariale minimum de 19,5 % pour la durée de la convention collective. La version intégrale de la grille salariale ainsi que les Notes sur la rémunération se trouvent à www.ciu-sdi.ca. La nouvelle grille salariale met les membres du groupe FB sur un pied d'égalité avec d'autres agentes et agents d'exécution de la loi qui travaillent au sein de la fonction publique fédérale. Dans certains cas, le salaire des membres du Syndicat des douanes et de l'immigration (SDI) dépassera celui de leurs homologues.
2. Le Conseil du Trésor s'engage à mener une réforme de la classification. Les modalités de l'engagement feront partie de la convention collective du groupe PA et s'appliqueront ensuite aux autres unités de négociation.

Initiative d'armement

Aux termes de la convention collective :

1. Jusqu'en février 2011, seuls les volontaires et les employés dont une des conditions d'embauche est la formation sur le maniement des armes à feu seront sélectionnés pour suivre une telle formation.
2. Jusqu'en février 2011, les employés volontaires qui échouent la formation sur le maniement des armes à feu seront admissibles aux protections énoncées dans l'article de la convention collective sur la sécurité d'emploi.
3. Un comité syndical-patronal entamera, à l'automne 2009, des pourparlers sur la sélection des candidats à la formation et la stratégie de placement pour la période subséquente à février 2011.

Heures de travail – Entente sur les postes à horaire variable (EPHV) – Reconnaissance de l'ancienneté

La nouvelle convention collective est assortie d'une Entente sur les postes à horaire variable. L'Entente comprend les éléments suivants :

1. Un échéancier précis des pourparlers relatifs à l'EPHV. Selon l'échéancier, l'employeur doit fournir les renseignements essentiels à la négociation de l'EPHV dans les cinq jours suivant l'avis de négocier déposé par l'une des deux parties.
2. Des dispositions selon lesquelles aucune des deux parties ne peut mettre en place un nouvel horaire (y compris l'horaire de travail 6-2) lorsque les pourparlers sur l'EPHV ont cours.
3. Une procédure de règlement des différends qui prévoit l'intervention de représentants régionaux ou nationaux des deux parties en cas d'impasse à l'échelle locale et l'adoption d'un mécanisme de vote en cas d'impasse au dernier palier.

4. À l'instar de la convention collective précédente, l'EPHV sera négociée à l'échelle locale entre le syndicat et l'employeur.
5. Lorsqu'une EPHV est conclue, l'employeur doit sonder tous les employés pour savoir qui se porte volontaire pour remplir chaque case de l'horaire avant que l'entente ne prenne effet. Lorsque plus d'un employé se montre intéressé par l'une des cases de l'horaire, l'ancienneté sera le critère déterminant.
6. Si jamais l'une des cases se « vide » pendant qu'une EPHV est en vigueur, l'employeur doit pressentir tous les employés visés par l'Entente pour trouver un volontaire qui veut remplir la case. Si jamais plus d'un employé se montre intéressé, l'ancienneté sera le critère déterminant.
7. Lorsque les demandes de congés annuels sont trop nombreuses pour une même période, l'ancienneté sera le critère déterminant en ce qui concerne la répartition des congés.

Le Travail à domicile

Les parties s'entendent sur la création d'un comité consultatif mixte qui se rencontrera dans les 120 jours suivant la signature de la convention collective pour discuter de la possibilité d'appliquer la Politique de télétravail du Conseil du Trésor aux travailleuses et travailleurs des divisions Commerce et Observation. Notre équipe a clairement fait comprendre à l'employeur l'importance, pour les travailleuses et travailleurs visés, de pouvoir bénéficier d'un régime de travail souple et de pouvoir travailler hors site (au sens de la Politique de télétravail). L'équipe attend avec impatience la mise sur pied du comité consultatif mixte. Au cours des semaines et des mois à venir, le syndicat entend transmettre aux membres qui travaillent dans les divisions visées des renseignements sur la Politique de télétravail et ses conséquences.

Gains supplémentaires

Voici certains des autres gains obtenus :

- Élargissement de la définition de famille;
- Bonification du congé de deuil et du congé de compassion;
- Financement du Programme d'apprentissage mixte;
- Bonification du congé de maternité et du congé parental;
- Libellé en matière de griefs.

En cette période d'incertitude économique, il est capital de mentionner que nous avons aussi réussi à négocier des améliorations à la *Directive sur le réaménagement des effectifs* qui oblige le gouvernement à revoir le recours aux contractuels de manière à empêcher toute mise à pied. Nous n'avons accepté aucune concession au moment de négocier cette entente.

Si nous avons réussi à conclure une telle entente, c'est grâce à la détermination des travailleuses et travailleurs qui souhaitent se prononcer sur leurs conditions de travail, qui visent l'équité salariale et qui veulent faire de l'ASFC un meilleur environnement de travail.

Pour avoir plus d'informations sur la nouvelle convention collective et sur les modalités de ratification, veuillez communiquer avec l'un des membres de l'équipe de négociation, le président de votre succursale ou un délégué syndical. N'oubliez pas de vous rendre sur le site Web de l'AFPC www.pvac-afpc.com pour vous tenir au courant et en savoir plus sur le vote de ratification.

L'AFPC à l'ASFC À la défense des services publics de qualité



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



Customs and Immigration Union
Syndicat des Douanes et de l'Immigration