



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 DU GROUPE  
SERVICES FRONTALIERS (FB)**

Le 4 décembre 2008

**DESTINATAIRES:** MEMBRES DE L'AFPC DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DU GROUPE SERVICES FRONTALIERS (FB)

**OBJET:** ENTENTE DE PRINCIPE

---

L'équipe de négociation du groupe FB a conclu une entente de principe avec l'ASFC et le Conseil du Trésor. La première 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. Ci-joint vous trouverez la version intégrale de la grille salariale ainsi que les Notes sur la rémunération. 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 de l'unité FB dépassera celui de leurs homologues.
2. L'AFPC a obtenu un engagement du Conseil du Trésor pour 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 et employées 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 et 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 candidates et 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 négociation 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 représentantes régionales ou nationales ou 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 toutes les employées et 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'une employée et 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 toutes les employées et tous les employés visés par l'Entente pour trouver un volontaire qui veut remplir la case. Si jamais plus d'une employée et 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.

### **Autres arrangements de travail**

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 :

#### **Réaménagement des effectifs (RE)**

Les dispositions sur le réaménagement des effectifs ont été resserrées pour empêcher les mises à pied. Dorénavant, le gouvernement devra restreindre son recours aux agences de placement temporaire, aux contractuels et aux experts-conseils si des personnes déclarées excédentaires ou mises à pied sont aptes à faire le travail. L'indemnité d'étude passe de 8 000 \$ à 10 000 \$; l'aide financière passe de 400 \$ à 600 \$. De meilleurs délais pour annoncer au syndicat un réaménagement des effectifs ont été fixés. Certaines améliorations visent à éviter que le rôle changeant de la Commission de la fonction publique ne vienne miner les acquis des membres.

#### **Autres changements**

1. Le financement du Programme d'apprentissage mixte est assuré pour la durée de la convention collective.
2. Les employées et employés nommés pour une période déterminée qui prennent un congé de maternité ou un congé parental pourront être rebauchés par l'Agence Parcs Canada, l'ARC ou l'ACIA (ainsi que par le Conseil du Trésor) dans les 90 jours qui suivent la fin de leur congé et ainsi éviter de rembourser le complément d'indemnités. Ces dispositions s'appliquent également aux employées nommées pour une période indéterminée qui sont embauchées par l'une de ces agences à leur retour de congé de maternité.
3. La définition de la famille fait maintenant partie de l'article *Interprétation et définitions* et non plus de l'article sur le congé de deuil. La définition élargie s'appliquera également au congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.
4. Les dispositions sur le congé de deuil ont été modifiées de telle sorte que les membres pourront maintenant prendre le congé soit au moment du décès, soit au moment des funérailles ou des cérémonies commémoratives, si elles ont lieu à une date ultérieure.
5. La *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* prévoit deux nouveaux types de grief : le grief collectif et le grief de principe. La procédure de règlements des griefs a été modifiée en conséquence.
6. Dorénavant, les employées et employés qui sont admissibles aux prestations de compassion de l'Assurance-emploi auront droit au congé de compassion conformément aux dispositions régissant le congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille.
7. Diverses dispositions de la convention collective ont été modifiées en fonction des changements apportés à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*. Les droits fondamentaux ne sont en rien visés par ces modifications.

**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.

Votre équipe de négociation, composée de :

Sylvie Labrèche  
Karim Lawji  
Carolyn McGillivray  
Fred Milligan  
Steve Pellerin-Fowlie  
Douglas Tremblett  
Dave Van Helvert

Morgan Gay, Négociateur  
David-Alexandre Leblanc, Agent de recherche

recommande à l'unanimité d'accepter l'entente de principe.

En toute solidarité,

le vice-président exécutif régional,



Jérôme Turcq

c.c. Conseil national d'administration  
Chefs des directions  
Susan Jones, coordonnatrice, Section des négociations  
Denis Boivin, coordonnateur, Section des communications  
Négociateurs, négociatrices et agentes et agents de recherche  
Coordonnatrices régionales et coordonnateurs régionaux  
Jacquie de Aguayo, Coordonnatrice, Section de la représentation  
Classeur des trousseaux de ratification (Section des négociations)

## TAUX DE RÉMUNÉRATION

---

- X) En vigueur le 21 juin 2007 (Conversion)
- A) En vigueur le 21 juin 2007
- B) En vigueur le 21 juin 2008
- Y) En vigueur le 21 juin 2009 (Conversion)
- C) En vigueur le 21 juin 2009
- D) En vigueur le 21 juin 2010

### FB-1

De:	X	48046	49824	51667	
À:	A	49151	50970	52855	
	B	49888	51735	53648	
	Y	49888	51735	53648	55633
	C	50636	52511	54453	56468
	D	51396	53299	55270	57315

### FB-2

De:	X	51539	53472	55477	
À:	A	52724	54702	56753	
	B	53515	55523	57604	
	Y	53515	55523	57604	59764
	C	54318	56356	58468	60661
	D	55133	57201	59345	61570

### FB-3

De:	X	55637	57751	59946	
À:	A	56917	59079	61325	
	B	57771	59965	62245	
	Y	57771	59965	62245	64610
	C	58638	60864	63179	65580
	D	59518	61777	64127	66564

### FB-4

De:	X	60426	62752	65168	
À:	A	61816	64195	66667	
	B	62743	65158	67667	
	Y	62743	65158	67667	70272
	C	63684	66135	68682	71326
	D	64639	67127	69712	72396

**FB-5**

De:	X	66098	68676	71354	
À:	A	67618	70256	72995	
	B	68632	71310	74090	
	Y	68632	71310	74090	76980
	C	69661	72380	75201	78134
	D	70706	73466	76329	79306

**FB-6**

De:	X	72838	75715	78706	
À:	A	74513	77456	80516	
	B	75631	78618	81724	
	Y	75631	78618	81724	84952
	C	76765	79797	82950	86227
	D	77916	80994	84194	87520

**FB-7**

De:	X	80897	84133	87498	
À:	A	82758	86068	89510	
	B	83999	87359	90853	
	Y	83999	87359	90853	94487
	C	85259	88669	92216	96905
	D	86538	89999	93599	97343

**FB-8**

De:	X	90686	94313	98086	
À:	A	92772	96482	100342	
	B	94164	97929	101847	
	Y	94164	97929	101847	105921
	C	95576	99398	103375	107510
	D	97010	100889	104926	109123

## NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

### AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION POUR LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL

1. La période d'augmentation d'échelon de rémunération pour les employées et employés aux niveaux FB-1 à FB-8 est la date anniversaire de ladite nomination. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de taux.

### TRANSPOSITION

2.
  - a) À compter du 21 juin 2007, avant toute révision effectuée à cette date, l'employée ou l'employé est rémunéré selon la ligne « X » au taux de rémunération qui se rapproche le plus de celui qu'il ou elle touchait le 20 juin 2007, sans y être inférieur.
  - b) En l'absence d'un tel taux, la rémunération de l'employée ou de l'employé demeure au taux de rémunération qu'il ou elle touchait le 20 juin 2007.
  - c) À compter du 21 juin 2009, et avant toute révision de la rémunération qui survient à cette date, les employées et employés sont rémunérés selon l'échelle de taux « Y » au taux juste au-dessous de leur ancien taux, ou s'il n'y a pas de tel taux, selon l'échelle de taux « Y » qui se rapproche le plus de leur ancien taux mais non à un taux moindre.
  - d) Les employées et employés qui, le 21 juin 2009, sont rémunérés au taux maximum de leur niveau depuis plus de douze (12) mois passeront au nouveau taux de rémunération maximum le 21 juin 2009.

### RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

3. Sous réserve de l'article 64.03, les employées et employés payés au niveau FB-1 à FB-8 de l'échelle des taux de rémunération aux dates d'entrée en vigueur des rajustements des taux de rémunération, seront rémunérés selon les échelles de taux « A », « B », « C » et « D » de l'Appendice « A », au taux indiqué juste au-dessous de son ancien taux.