



Treasury Board of Canada  
Secrétariat

Secrétariat du Conseil du Trésor  
du Canada

**PROPOSITIONS DE L'EMPLOYEUR  
POUR LE GROUPE  
SERVICES FRONTALIERS (FB)**

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
VENANT À ÉCHÉANCE LE 20 JUIN 2007**

**Le 8 mars 2011**

**Canada**

---

**Table des Matières**

<i>Table des Matières</i> .....	2
<i>INTRODUCTION</i> .....	3
<i>ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL</i> .....	4
<i>ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES</i> .....	5
<i>ARTICLE 30 JOURS FÉRIÉS PAYÉS</i> .....	6
<i>ARTICLE 33 CONGÉS - GÉNÉRALITÉS</i> .....	7
<i>ARTICLE 61 INDEMNITÉ DE DÉPART</i> .....	8
<i>ARTICLE 66 DURÉE DE LA CONVENTION</i> .....	9
<i>**APPENDICE B</i> .....	10

## INTRODUCTION

Sous toutes réserves, on trouvera ci-joint les propositions de l'Employeur en vue de négocier une convention collective unique pour tous les employé-e-s membres de l'unité de négociation Services frontaliers.

L'Employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions relativement aux revendications du syndicat.

L'Employeur propose en outre que les articles de la convention qui ne seront pas réglés à titre de propositions des parties soient reconduits sous réserve des modifications grammaticales nécessaires par souci d'uniformité avec les autres articles dont on aura finalement convenu.

Nota : Les modifications proposées du libellé existant sont indiquées par des marques de révision.

## ARTICLE 25

### DURÉE DU TRAVAIL

#### 25.20

- a) L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins quarante-huit (48) heures~~sept (7) jours~~ portant modification de son poste à l'horaire est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et à tarif double (2) par la suite pour le travail exécuté au cours du premier (1<sup>er</sup>) poste de l'horaire modifié. Les postes subséquents exécutés d'après le nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve de l'article 28, Heures supplémentaires.
- b) L'Employeur fera tout effort raisonnable pour faire en sorte que l'employé-e retourne à son horaire de travail initial et retourne à ses jours de repos prévus à l'horaire initial pour la durée de l'horaire général de travail par poste, sans pénalité pour l'Employeur.

## ARTICLE 28

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

28.07 L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, et qui travaille une période minimale de quinze (15) minutes, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,

ou

b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

**ARTICLE 30**  
**JOURS FÉRIÉS PAYÉS**

**30.02**

- (a) L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 14, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.
- (b) Un congé férié payé équivaut à sept virgule cinq (7,5) heures

**ARTICLE 33**  
**CONGÉS - GÉNÉRALITÉS**

**33.03** En ce qui concerne les demandes de congé présentées en vertu de la présente convention collective, l'employé-e peut, être tenu de fournir une preuve satisfaisante telle que déterminée par l'Employeur, des circonstances motivant ces demandes.

## ARTICLE 61 INDEMNITÉ DE DÉPART

**61.01** Dans les cas suivants et sous réserve du paragraphe 61.02, 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<sup>re</sup>) mise en disponibilité, deux (2) semaines de rémunération pour la première (1<sup>re</sup>) année complète d'emploi continu et 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<sup>e</sup>) 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 61.01d) 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.~~

### 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.

**ARTICLE 66**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

**L'Employeur se réserve le droit de faire des propositions quant à la date d'entrée en vigueur de certaines dispositions de la nouvelle convention, à la durée de la convention.**

**\*\*APPENDICE B**

**PROTOCOLE D'ENTENTE  
ENTRE  
LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA  
ET  
LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA  
CONCERNANT  
LES AMÉNAGEMENTS D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES**

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et le Syndicat de la Fonction publique du Canada concernant les employé-e-s de l'unité de négociation Services frontaliers (FB).

Le présent appendice s'applique uniquement aux aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) mis en œuvre après la signature de la présente convention collective.

Les parties à cette entente ont reconnu mutuellement que, pour exécuter le mandat de l'ASFC et satisfaire aux attentes de nos clients, nous devons faire preuve d'une plus grande souplesse face à l'environnement en changement constant.

Par conséquent, les aménagements d'horaires de postes variables (AHPV) sont des outils qui permettront aux parties d'arriver à leurs fins et de fournir les services nécessaires de manière efficace et efficiente, afin d'assurer la sécurité et la prospérité de notre nation.

**1. Processus de consultation**

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une entente au niveau local, dans les délais prescrits.

**2. Pourparlers relatifs aux AHPV**

- 2.1** La consultation au niveau local prévue à l'alinéa 25.23a) de la convention collective doit avoir lieu dans les cinq (5) jours suivant l'avis déposé par l'une des deux parties de revoir un aménagement d'horaires de postes variables ou d'en négocier un nouveau. Avant la tenue de cette rencontre, l'Employeur doit fournir au Syndicat les renseignements suivants concernant les nécessités du service :

- a) le nombre d'employé-e-s requis pour chaque heure,  
et
- b) la raison d'être de l'horaire proposé.
- 2.2** Le nombre d'employé-e-s déterminé au paragraphe 2.1 ne représente pas la présence minimale requise pour un poste donné.
- 2.3** Les pourparlers au niveau local doivent se conclure dans les ~~trois~~<sup>troiseing</sup> ~~(3)~~<sup>(35)</sup> semaines suivant la première rencontre prévue au paragraphe 2.1 ci-dessus.
- 2.4** Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employé-e-s pour ratification.
- 2.5** Si les pourparlers au niveau local ne débouchent pas sur un accord concernant l'AHPV proposé, les parties doivent immédiatement renvoyer les points en litige aux représentants du Syndicat et aux représentants régionaux de l'Employeur pour la suite du processus de consultation.
- 2.6** Les représentants désignés au paragraphe 2.5 ci-dessus doivent conclure leur consultation dans les ~~deux~~<sup>deux</sup> ~~(2)~~<sup>(23)</sup> semaines suivant la date à laquelle les points en litige ont été soumis à leur attention par le comité local.
- 2.7** Les recommandations conjointes des représentants désignés au paragraphe 2.5 ci-dessus doivent être soumises à l'examen du comité local pendant au plus une (1) semaine.
- 2.8** Si les parties conviennent d'un AHPV au niveau local, le Syndicat doit présenter l'horaire aux employés pour ratification. Dans le cas contraire, le Syndicat doit mettre aux voix le dernier AHPV proposé par l'Employeur.
- 2.9** Les ~~résultats du scrutin de ratification~~ prévus au paragraphe 2.4 ou 2.8 et la communication du résultat à l'employeur doivent être complétés dans un délai de ~~communiqués aux représentants de l'Employeur dans les deux~~ (2) semaines suivant la tenue de ce scrutin.
- 2.10** Si l'AHPV proposé est rejeté, les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger l'AHPV en place. Si l'une ou l'autre partie choisit de ne pas prolonger l'AHPV en place, l'horaire de travail par poste prévu au

paragraphe 25.13 entre alors en vigueur. Dans le cas des employé-e-s qui ne sont pas déjà visés par un AHPV, l'horaire en place reste en vigueur.

- 2.11 Si l'EPHV proposé est accepté lors d'un scrutin de ratification, le nouvel horaire doit être affiché conformément au paragraphe 25.16 de la convention collective.
- 2.12 Sauf indication au paragraphe 2.10 ci-dessus, les deux parties peuvent mettre fin à un AHPV en donnant un avis de trente (30) jours à l'autre partie, sauf si des pourparlers sont en cours conformément au présent appendice.
- 2.13 Les parties peuvent, d'un commun accord, prolonger les délais prévus dans les dispositions du présent appendice.

### **3. Sélection des lignes de l'AHPV**

- 3.1 Après la ratification d'un nouveau AHPV, l'Employeur doit établir les exigences relatives à l'affectation du personnel selon cet horaire.
- 3.2 L'Employeur doit demander à tous les employé-e-s visés par l'AHPV à quelle ligne sur l'horaire ils souhaitent être affectés.
- 3.3 Si plus d'un employé-e ayant l'expérience et autres qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03.
- 3.4 Si une ligne devient libre, l'Employeur doit réévaluer son horaire. Si la ligne est encore nécessaire, l'Employeur doit revoir les qualités requises avant de sonder tous les employé-e-s visés par l'AHPV. Si plus d'un employé-e ayant les qualités requises choisit la même ligne sur l'horaire, le facteur déterminant pour attribuer la ligne est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03.

### **4. Établissement du calendrier des congés annuels**

- 4.1 Les employé-e-s doivent présenter leur demande de congés annuels au plus tard le 15 avril de chaque année. L'Employeur doit répondre à ces demandes au plus tard le 1<sup>er</sup> mai pour la période estivale et au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre pour la période hivernale.
- 4.2 Les périodes de congés annuels sont les suivantes :

- pour la période estivale, du 1er juin au 30 septembre;
- pour la période hivernale, du 1er décembre au 31 mars.

**4.3** Si le nombre de demandes de congés annuels pour une période donnée est trop élevé, le facteur déterminant pour accorder les congés demandés est le nombre d'années de service tel qu'il est défini au paragraphe 34.03 de la convention. Pour la période estivale, le critère du nombre d'années de service est appliqué pour un maximum de deux (2) semaines par employé, afin que le plus grand nombre possible d'employé-e-s puissent prendre congé pendant les mois d'été.

**4.4** Les demandes présentées après le 15 avril sont traitées dans l'ordre où elles sont reçues.