



**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 2014**

Négociateur: Ted Leindecker

INTRODUCTION

Les objectifs de l'employeur pour cette ronde de négociation est de mettre de l'avant le programme du gouvernement qui est de moderniser les ressources humaines en mettant en œuvre un nouveau régime d'invalidité et de congé de maladie, en fournissant des augmentations salariales qui respectent les contraintes fiscales du gouvernement, en améliorant l'efficacité opérationnelle et en ayant une durée de la convention collective suffisante afin d'optimiser la prédictibilité fiscale.

Une telle approche est juste pour les contribuables et les fonctionnaires, et contribuera à une main d'œuvre saine et productive.

Sous toutes réserves, vous trouverez ci-joint les propositions de l'employeur en vue de négocier une convention collective pour tous les employés membres de l'unité de négociation des 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 de l'agent négociateur.

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, ou par souci d'uniformité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente.

Les modifications proposées au libellé existant sont indiquées **en caractère gras**. Lorsque l'abolition de texte est proposée, les mots sont rayés « — »

GÉNÉRALITÉS

L'Employeur propose :

- a. simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est utile;
- b. revoir la convention collective et la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives, et toutes autres modifications administratives de la terminologie;
- c. discuter de l'administration de la paye.

Propositions de l'Employeur - modification administrative pour références aux mots argent/ espèces

Article 2 - Interprétation et définitions

2.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

« **congé compensateur** » (*compensatory leave*)

désigne le congé payé accordé en remplacement de la rémunération ~~en argent~~ des heures supplémentaires, du temps de déplacement rémunéré au taux des heures supplémentaires, de l'indemnité de rappel et de l'indemnité de rentrée au travail. La durée du congé correspond au nombre d'heures rémunérées ou au nombre minimum d'heures auquel a droit l'employé-e, multiplié par le tarif des heures supplémentaires applicable. Le taux de rémunération auquel a droit l'employé-e pendant ce congé est fonction de son taux de rémunération horaire calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination le jour précédant immédiatement le congé.

Article 28 - Heures supplémentaires

28.06 **Paiement** ou Rémunération ~~en argent~~ ou sous forme de congé compensateur payé

- a. Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération ~~en espèces~~ sauf dans les cas où, sur la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé.
- b. L'Employeur s'efforce de verser la rémunération ~~en argent~~ des heures supplémentaires dans les six (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.
- c. Le congé compensateur est accordé au moment qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur.
- d. Le congé compensateur qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

Article 30 - Jours fériés payés (pas de changement en anglais)

30.07

d. Sous réserve des nécessités du service et de la présentation d'un préavis suffisant, l'Employeur accorde les jours de remplacement aux moments où l'employé-e les demande.

- i. Lorsque, au cours d'une année financière, l'employé-e n'a pas bénéficié de tous les jours de remplacement qu'il ou elle a demandés, ceux-ci sont, à sa demande, reportés pour une période d'un (1) an.
- ii. En l'absence d'une telle demande, les jours de remplacement non utilisés sont payés ~~en argent~~ au taux de rémunération des heures normales de l'employé-e en vigueur au moment où les jours de remplacement ont été acquis.

Article 32 - Temps de déplacement

32.07

- a. À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur, la rémunération au tarif des heures supplémentaires que prévoit le présent article peut être sous la forme d'un congé compensateur payé.
- b. Le congé compensateur payé qui n'a pas été pris avant la fin de la période de douze (12) mois déterminée par l'Employeur est payé ~~en argent~~ au taux de rémunération horaire de l'employé-e, calculé d'après la classification indiquée dans le certificat de nomination à son poste d'attache à la fin de la période de douze (12) mois.

Article 34 - Congé annuel payé

Report et épuisement des congés annuels

34.11

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures seront automatiquement payés ~~en argent~~ au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujetti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel *non utilisés*, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés ~~en argent~~ au plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération journalier de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

34.12 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés ~~en argent~~ au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Article 10

Information

10.01 L'Employeur convient de communiquer à l'Alliance, chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.

10.02 L'Employeur convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention. ~~et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'Employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner à l'employé-e le moyen d'avoir accès à la présente convention en mode électronique.**

Article 11

Précompte des cotisations

11.06 Les montants déduits conformément au paragraphe 11.01 sont versés ~~par chèque~~ au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

11.07 ~~L'Employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.~~

Utilisation des locaux de l'employeur

~~12.02 L'Employeur maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux et, lorsque c'est pratique, sur les navires, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.~~

Article 17

Mesures disciplinaires

17.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. **Cette période sera automatiquement prolongée selon la durée de toute période de congé non payé.**

Article 25

Durée du travail

25.04 Il est admis que certaines activités exigent la présence d'employé-e-s au travail pendant toute la période de travail prévue à leur horaire, y compris la pause-repas. Dans ces cas, les employé-e-s sont rémunérés pour leurs pauses-repas conformément aux dispositions relatives aux heures supplémentaires.

25.05 Nouveau

Changement du lieu de travail

Lorsqu'un-e employé-e est affecté-e d'un lieu de travail permanent à un lieu de travail temporaire pour une période de 14 jours civils consécutifs ou plus, les dispositions de la Directive sur les voyages du Conseil national mixte s'appliquent, sauf si l'employé-e est informé-e par écrit, sept jours civils à l'avance, du changement du lieu de travail.

Renumeroter

...

25.132

- a. L'employé-e qui travaille de jour, dont l'horaire est modifié de sorte qu'il précède ou dépasse les heures prescrites de 7 h et de 18 h indiquées à l'alinéa 25.06b) et qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **quarante-huit (48) heures sept (7) jours** avant l'entrée en vigueur de cette modification, est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures et au tarif double (2) par la suite pour le premier (1^{er}) jour de travail ou le premier (1^{er}) poste effectué à la suite de ce changement. Les jours ou les postes de travail subséquents prévus au nouvel horaire sont rémunérés au tarif normal, sous réserve des dispositions de l'article 28, Heures supplémentaires.

...

25.221

- d. 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^{er}) 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.

25.243

- a. Si les postes qui existent à la signature de la présente convention diffèrent de ceux qui sont prévus au paragraphe 25.18, l'Employeur, sur demande, **va informer doit consulter**

l'Alliance à ce sujet et établir, ~~lors des consultations,~~ que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.

- b. Si les postes doivent être modifiés de sorte qu'ils diffèrent de ceux qui sont indiqués au paragraphe 25.18, l'Employeur, sauf dans les cas d'urgence, **va informer** ~~doit consulter au préalable~~ l'Alliance à ce sujet et établir, ~~lors des consultations,~~ que ces postes sont nécessaires pour répondre aux besoins du public ou assurer le bon fonctionnement du service.
- e. ~~Les parties doivent, dans les cinq (5) jours qui suivent la signification d'un avis de consultation par l'une ou l'autre partie, communiquer par écrit le nom de leur représentant autorisé à agir en leur nom pour les besoins de la consultation. La consultation tenue à des fins d'établissement des faits et de mise en œuvre a lieu au niveau local.~~

Article 28

Heures supplémentaires

28.03 Attribution du travail supplémentaire

- a. Sous réserve des nécessités du service, l'Employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont facilement disponibles.
- b. **Si l'Employeur ne peut obtenir un nombre suffisant d'employé-e-s selon la manière décrite à l'alinéa a), il a le droit d'attribuer les heures supplémentaires.**
- c. Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'Employeur doit, dans la mesure du possible, donner un préavis d'au moins quatre (4) heures à l'employé-e visé, sauf dans les cas d'urgence, de rappel au travail ou d'accord mutuel.

28.04 Rémunération des heures supplémentaires un jour de travail

Sous réserve de l'alinéa 28.02a) :

- a. L'employé-e est rémunéré au tarif et demi (1 1/2) pour les sept premières virgule cinq (7,5) heures consécutives de travail supplémentaire qu'il ou elle est tenu d'effectuer un jour de travail et au tarif double (2) pour toutes les heures supplémentaires effectuées en excédent de sept virgule cinq (7,5) heures supplémentaires consécutives dans toute période accolée.
- b. Si l'employé-e reçoit l'instruction, pendant sa journée de travail, d'effectuer des heures supplémentaires ce même jour et qu'il ou elle se présente au travail à un moment qui n'est pas accolé à ses heures de travail à l'horaire, l'employé-e a droit à la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes : un minimum de deux (2) heures au tarif normal ou les heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable.
- c. L'employé-e qui est rappelé au travail sans préavis, après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et qui rentre au travail touche la plus élevée des deux (2) rémunérations suivantes:
 - i. une rémunération équivalant à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures; ce maximum doit comprendre toute indemnité de rentrée au travail versée en vertu de l'alinéa b) ou sa disposition de dérogation;
ou
 - ii. la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au tarif des heures supplémentaires applicable;

à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.

d. 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, 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 :

i) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé;

ou

ii) 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.

e. Les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné au sous-alinéa c)(i), mais à celui qui est indiqué aux paragraphes 60.05 ou 60.06.

Article 30

Jours fériés payés

30.01 Sous réserve du paragraphe 30.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

a. le jour de l'An;

- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
- h. le jour du Souvenir;
- i. le jour de Noël;
- j. l'après-Noël;
- k. un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1^{er}) lundi d'août;
- l. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

30.02 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.

~~30.03 Jour férié coïncidant avec un jour de congé payé~~

~~Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.~~

Re-numéroter

Article 32

Temps de déplacement

32.06 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 32.04 et 32.05 :

- a. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage mais ne travaille pas, l'employé-e touche sa rémunération journalière normale;
 - b. un jour de travail normal pendant lequel l'employé-e voyage et travaille, l'employé-e touche :
 - i. sa rémunération journalière normale pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire; et
 - ii. le tarif des heures supplémentaires applicable pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal;
 - c. un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.
- (d) Aux fins des paragraphes 32.06 b) et c), si une période de travail et de déplacement se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de déplacement de l'employé-e est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.**

Article 34

Congé annuel payé

34.04 L'employé-e a droit aux congés annuels payés dans la mesure des crédits acquis, mais l'employé-e qui justifie de six (6) mois **de service d'emploi** continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

34.08 Paiements anticipés

- a. ~~L'Employeur convient de verser des paiements anticipés de rémunération estimative nette pour des périodes de congé annuel de deux (2) semaines complètes ou plus, à condition qu'il en reçoive une demande écrite de l'employé-e au moins six (6) semaines avant le dernier jour de paye précédant le début de la période de congé annuel de l'employé-e.~~
- b. ~~À condition que l'employé-e ait été autorisé à partir en congé annuel pour la période en question, il lui est versé avant le début du congé annuel le paiement anticipé de rémunération. Tout paiement en trop relatif à de tels paiements anticipés de rémunération est immédiatement imputé sur toute rémunération à laquelle il ou elle a droit par la suite et est recouvré en entier avant tout autre versement de rémunération.~~

Report et épuisement des congés annuels

34.11

- a. Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auquel il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels jusqu'à concurrence de deux cent **vingt-cinq soixante-deux virgule cinq (225262,5)** heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent **vingt-cinq soixante-deux virgule cinq (225262,5)** heures seront automatiquement payés ~~en argent~~ au taux de rémunération ~~journalier~~ de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b. Nonobstant l'alinéa a), si au 31 mars 1999 ou à la date où l'employé-e est assujéti à la présente convention après le 31 mars 1999, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent **vingt-cinq soixante-deux virgule cinq (225262,5)** heures de congé annuel *non utilisés*, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année seront utilisés ou payés ~~en argent~~ au

plus tard le 31 mars de chaque année, à partir du 31 mars 2000 jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel qui dépassent deux cent ~~vingt-cinq soixante-deux virgule cinq~~ **(225262,5)** heures aient été épuisés. Le paiement se fait en un versement par année et est calculé au taux de rémunération ~~journalier~~ de l'employé-e selon la classification établie dans le certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente applicable.

34.12 Pendant une année de congé annuel, les crédits de congé annuel acquis mais inutilisés qui dépassent cent douze virgule cinq (112,5) heures peuvent, sur demande de l'employé-e et à la discrétion de l'Employeur, être payés ~~en argent~~ au taux de rémunération ~~journalier~~ de l'employé-e calculé selon la classification stipulée dans son certificat de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel précédente.

Article 35

Congé de maladie payé

À la suite de l'annonce du gouvernement concernant la mise en œuvre d'un régime d'invalidité de courte durée, l'employeur désire discuter des modifications relatives aux dispositions de congé de maladie, d'une approche de transition pour les banques de congés de maladie, ainsi que toutes modifications qui pourraient être requises aux autres dispositions de la convention collective.

Article 41

Congé non payé pour s'occuper de la famille

41.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la famille.

41.02 **Sous réserve des nécessités du service**, ~~L'~~l'employé-e **peut** bénéficier d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a. l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b. le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de **douze (12)** ~~trois (3)~~ semaines;
- c. la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d. le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.
- e. **Congé de compassion**
 - i. Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01 et nonobstant les alinéas 41.02b) et d) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
 - ii. La période du congé accordée en vertu de cet alinéa peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné à l'alinéa c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).
 - iii. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lors qu'il (elle) en est avisé(e).
 - iv. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les sous-alinéas (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

Article 47

Congé pour comparution

47.01 L'Employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est sommé :

- a. d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- b. de faire partie d'un jury;
- c. d'assister, sur assignation ou sur citation ou autres instruments juridiques, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - i. ~~— devant une cour de justice ou sur son autorisation ; ou devant un jury d'accusation;~~
 - ii. — devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - iii. — devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - iv. — devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;
ou
 - v. — devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

Article 54

Exposé des fonctions

54.01 À la suite de sa nomination ~~Sur demande écrite,~~ l'employé-e reçoit un exposé ~~complet et~~ ~~courant~~ de ses fonctions et responsabilités **de son poste d'attache**, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

~~Article 58~~

~~Temps alloué pour se laver~~

~~58.01~~ Lorsque l'Employeur décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix (10) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

Article 61

Indemnité de départ

L'Employeur désire discuter des changements nécessaires à l'article suite à l'élimination de l'indemnité pour départs volontaires (retraite et démission).

Article 62

Administration de la paye

L'Employeur désire discuter de la rétroactivité.

62.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

62.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

- a. à la rémunération indiquée à l'appendice A pour la classification du poste auquel l'employé-e est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique son certificat de nomination;
ou
- b. à la rémunération indiquée à l'appendice A pour la classification qu'indique son certificat de nomination, si cette classification et celle du poste auquel l'employé-e est nommé ne concordent pas.

62.03

- a. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur aux dates précisées.
- b. Lorsque les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur avant la date de signature de la présente convention, les conditions suivantes s'appliquent :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (v), l'expression « période de rémunération rétroactive » désigne la période qui commence à la date d'entrée en vigueur de la révision jusqu'à la date précédant la date de signature de la convention ou le jour où la décision arbitrale est rendue à cet égard;
 - ii. la révision rétroactive à la hausse des taux de rémunération s'applique aux employé-e-s, aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, à la succession des anciens employé-e-s des groupes identifiés à l'article 9 de la présente convention pendant la période de rétroactivité;
 - iii. pour les nominations initiales faites pendant la période de rétroactivité, le taux de rémunération choisi parmi les taux révisés de rémunération est le taux qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;
**
 - iv. pour les promotions, les rétrogradations, les déploiements, les mutations ou les affectations intérimaires qui se produisent durant la période de rétroactivité, le taux de rémunération doit être recalculé, conformément à la Directive sur les

conditions d'emploi, en utilisant les taux révisés de rémunération. Si le taux de rémunération recalculé est inférieur au taux de rémunération que l'employé recevait auparavant, le taux de rémunération révisé sera le taux qui se rapproche le plus du taux reçu avant la révision, sans y être inférieur. Toutefois, lorsque le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle, le nouveau taux est le taux de rémunération qui figure immédiatement dessous le taux de rémunération reçu avant la révision;

- v. aucun paiement n'est versé et aucun avis n'est donné conformément à l'alinéa 62.03b) pour un montant de un dollar (1 \$) ou moins.

~~62.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Employeur s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.~~

Article 64

Durée de la convention

L'employeur se réserve le droit de faire des propositions quant à la date d'entrée en vigueur des dispositions et appendices de la nouvelle convention et à la mise en œuvre de la période de rétroactivité de la convention, le cas échéant.

64.01 La présente convention vient à expiration le 20 juin 20184.

64.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

Texte déplacé de l'appendice D au paragraphe 64.03

64.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

Appendice A

FB - Groupe : Services frontaliers Taux de rémunération annuels (en dollars)

L'Employeur propose des augmentations économiques pour chaque année des quatre (4) ans de la convention.

À compter du 20 juin 2014, hausse de 0,5 % de tous les taux de rémunération

À compter du 20 juin 2015, hausse de 0,5 % de tous les taux de rémunération

À compter du 20 juin 2016, hausse de 0,5 % de tous les taux de rémunération

À compter du 20 juin 2017, hausse de 0,5 % de tous les taux de rémunération

L'Employeur désire discuter des notes de rémunération.

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'horaires 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).

1. Processus de consultation

Le présent appendice vise à fournir aux parties un processus destiné à faciliter la conclusion d'une ententes aux niveaux local **ou national pour ce qui a trait aux AHPV**, dans les délais prescrits.

2. Pourparlers relatifs aux AHPV

2.1 Les consultations, lorsqu'approprié, aux niveaux local et national ~~prévues à l'alinéa 25.24a) 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 : le nombre d'employé-e-s requis pour chaque heure.

et

~~la raison d'être de l'horaire proposé.~~

Pour plus de précisions, toutes références aux consultations nationales s'appliquent pour les AHPV nationaux.

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 **ou au niveau national** doivent se conclure dans les cinq (5) semaines suivant la première rencontre prévue au paragraphe 2.1 ci-dessus.

2.4 Si les parties conviennent d'un AHPV ~~au niveau local~~, **les parties le Syndicat doivent** ~~doit~~ présenter **conjointement** 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 trois (3) 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 relativement aux questions en suspens ou à un horaire proposé en vertu d'un AHPV 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~~, **les parties Syndicat doit** ~~doivent~~ présenter **conjointement** l'horaire aux employés pour ratification. Dans le cas contraire, **les parties Syndicat doit** ~~doivent~~ mettre **conjointement** aux voix le dernier AHPV proposé par l'Employeur.

2.9 À moins que les deux parties n'en décident autrement, la tenue du scrutin de ratification prévu aux paragraphes 2.4 ou 2.8 et la communication des résultats à l'Employeur se font dans un intervalle de deux (2) semaines

2.10 Si l'AHPV proposé est rejet, 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'APHV 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, **l'Employeur** ~~les deux parties peut~~ ~~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.

Appendice C

Réaménagement des effectifs

L'Employeur désire en discuter

Déplacer le texte de l'Appendice D à l'article 64 et supprimer l'Appendice

~~Appendice D~~

~~Protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective~~

~~Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective.~~

~~Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.~~

Appendice E

Protocole d'entente concernant un projet d'apprentissage mixte

L'Employeur désire en discuter

Appendice I

Protocole d'entente protection salariale - Blocage des postes

L'Employeur désire en discuter