



Treasury Board of Canada    Secrétariat du Conseil du Trésor  
Secretariat                            du Canada

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

**POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
VENANT À ÉCHÉANCE LE 20 JUIN 2018**

**Le 10 janvier 2019**

## TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION .....	3
GÉNÉRALITÉS .....	4
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS .....	5
ARTICLE 10 INFORMATION.....	7
ARTICLE 11 PRÉCOMPTE DES COTISATIONS SYNDICALES .....	8
ARTICLE 14 CONGÉ PAYÉ OU NON-PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE .....	9
ARTICLE 17 MESURES DISCIPLINAIRES .....	10
ARTICLE 25: DURÉE DU TRAVAIL .....	11
ARTICLE 28 HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	13
ARTICLE 30: JOURS FÉRIÉS PAYÉS .....	14
ARTICLE 32 TEMPS DE DÉPLACEMENT .....	15
ARTICLE 41 : CONGÉ NON-PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE .....	16
ARTICLE 54 EXPOSÉ DES FONCTIONS .....	18
ARTICLE 62 ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	19
ARTICLE 64 DURÉE DE LA CONVENTION .....	21
APPENDICE «A».....	22
APPENDICE « B » AMÉNAGEMENT D'HORAIRE DE POSTES VARIABLES .....	23
APPENDICE D MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE.....	24

## INTRODUCTION

Les objectifs de négociation de l'employeur pour cette ronde de négociations sont de réduire le fardeau de l'administration de la paye, de fournir des augmentations économiques équitables pour les travailleurs et les contribuables canadiens, de répondre aux priorités opérationnelles de l'Agence des services frontaliers du Canada et de soutenir la gestion efficace de la fonction publique. Une telle approche contribuera à une main-d'œuvre engagée et qualifiée (FB) qui produira des résultats pour les Canadiens.

Sous toutes réserves, les propositions de l'employeur concernant la négociation d'une convention collective unique concernant les employés membres de l'unité de négociation Services frontaliers (FB) sont jointes en annexe.

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur.

L'employeur propose également que les articles de la convention qui ne sont pas modifiés, supprimés ou ultimement traités par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications rédactionnelles nécessaires afin d'assurer la compatibilité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente.

Les modifications proposées au libellé existant sont surlignées en **caractères gras**. Lorsque des suppressions de texte sont proposées, les mots sont rayés « – ».

L'employeur se réserve le droit de déposer des propositions monétaires à une date ultérieure au cours du processus de négociation.

## GÉNÉRALITÉS

L'Employeur propose :

- de simplifier, consolider et uniformiser le texte lorsque cela est approprié;
- de revoir la convention collective et de la modifier au besoin pour tenir compte de récentes modifications législatives, et toutes autres modifications administratives de la terminologie;
- discuter de l'administration et de la simplification de la paye, y compris une prolongation de la période de mise en œuvre;

### **Simplification de la paye**

*L'employeur souhaite discuter d'options en vue de normaliser et simplifier certaines conditions d'emploi afin de diminuer le fardeau sur l'administration de la paye, lorsque leur coût est raisonnable.*

*(Divers articles)*

## CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS

### RÉFÉRENCES

(Divers articles)

1. L'employeur suggère de remplacer les références au mot « **argent** » et « **espèces** » par le mot « **versement** » dans:

Appendice C – Réaménagement des effectifs

2. Remplacer toutes les références à la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique (LRTFP) avec les références à la Loi sur les relations de travail dans **le secteur public fédéral (LRTSPF)**.
3. Remplacer toutes les références à la Commission des relations de travail dans la fonction publique (CRTFP)/ la Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique (CRTEFP) par des références à la Commission des relations de travail **et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF)**.
4. Dans la version anglaise, remplacer la référence au «**mileage** » par la référence au « **kilometric** » dans l'article :

30.08(c)(i) – Reporting for work on a designated holiday

5. Remplacer la référence à « **emploi** » par la référence au « **service** » dans l'article

**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 ~~d'emploi~~ **de service** continu a droit aux congés annuels anticipés équivalant au nombre de crédits prévus pour l'année de congé en cours.

6. Éliminer le langage répétitif dans la clause 34.15 qui fait spécifiquement référence à l'indemnité de départ en cas de démission

**34.15** Lorsque l'employé-e le demande, l'Employeur lui accorde les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela permet à l'employé-e, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1re) année d'emploi continu dans le cas d'un

~~licenciement, et sa dixième (10e) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

7. Éliminer tout appendice expiré ou redondant.

**ARTICLE 10**  
**INFORMATION**

**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 aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique.**

**ARTICLE 11**  
**PRECOMPTE DES COTISATIONS**

~~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.~~

## ARTICLE 14

### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

**14.14** À compter de la date de signature de la convention collective, les congés accordés à l'employé-e en vertu des paragraphes 14.02, 14.09, 14.10, 14.12 et 14.13 seront payés **pour une période maximale de 3 mois par exercice financier**; l'Alliance remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé payé autorisée, conformément aux modalités établies par l'entente conjointe à l'appendice M.

## 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 par la durée de toute période de congé sans solde.**

## ARTICLE 25 DURÉE DU TRAVAIL

### 25.09 Horaire variable

*(L'employeur désire discuter des horaires variables)*

...

### 25.12

- 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<sup>er</sup>) jour de travail ou le premier (1<sup>er</sup>) 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.

...

### 25.21

- a. L'employé-e qui ne reçoit pas un préavis d'au moins **quarante-huit (48) 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.

...

### 25.23

- 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, doit~~ peut 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, ~~doit~~ peut 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.
- c. **Sous réserve des dispositions des articles 25.23 a ou b,** 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 peut avoir lieu** au niveau local.

...

#### **25.24 Aménagements d'horaires de postes variables**

- a. Nonobstant les dispositions des paragraphes 25.06, et 25.13 à 25.23 inclusivement, des consultations peuvent être tenues au niveau local en vue d'établir des horaires de travail par poste qui pourraient être différents de ceux établis par les paragraphes 25.13 et 25.18. De telles consultations incluront tous les aspects des aménagements des horaires de travail par poste.
- b. Quand une entente mutuelle acceptable est obtenue au niveau local, l'horaire de travail variable proposé sera soumis aux niveaux respectifs de l'administration centrale de l'Employeur et de l'Alliance avant la mise en vigueur.
- c. **Sous réserve des besoins opérationnels tels que déterminés par l'employeur,** Les ~~deux (2)~~ parties s'efforceront de satisfaire les préférences des employé-e-s quant à de tels aménagements.
- d. Il est entendu que l'application flexible de tels aménagements ne doit pas être incompatible avec l'intention et l'esprit des dispositions régissant autrement de tels aménagements. Cette même application flexible du présent paragraphe doit respecter la moyenne des heures de travail pour la durée de l'horaire général et doit être conforme aux nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur.
- e. Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant l'horaire de travail variable établies aux paragraphes 25.25 à 25.28, inclusivement.

## **ARTICLE 28**

### **HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

#### **28.03 Attribution du travail supplémentaire**

*(L'employeur souhaite discuter de l'attribution du travail supplémentaire)*

## ARTICLE 30

### JOURS FERIES PAYES

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

1. le jour de l'An;
2. le Vendredi saint;
3. le lundi de Pâques;
4. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
5. la fête du Canada;
6. la fête du Travail;
7. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces;
8. le jour du Souvenir;
9. le jour de Noël;
10. l'après-Noël;
11. 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 (1er) lundi d'août;
12. un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

**30.02** Pour plus de certitude, les employés qui ne travaillent pas lors d'un jour férié payé ont droit à sept point cinq (7.5) heures payées au taux régulier.

**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 :

**(Nouveau)**

- d. Aux fins des alinéas 32.06 b) et c), si une période de travail et/ou de voyage se prolonge jusqu'au jour suivant, toute la période de voyage de l'employé-e est réputée s'être déroulée le jour où elle a débuté.**

## ARTICLE 41

### CONGE 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 besoins opérationnels tels que déterminés par l'employeur, 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 ~~trois (3) semaines~~ **douze (12) 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 que les besoins opérationnels soient maintenus afin de rencontrer les besoins du public et/ou l'opération efficace du service.~~
- e. **L'employé-e qui a l'intention de prendre un congé alloué pour une période d'un (1) an ou moins durant la période de congé estival doit soumettre leur demande le, ou avant le 15 avril, et le, ou avant le 15 septembre pour la période de congé hivernale.**
- f. Congé de compassion
  1. 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.
  2. 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.).

3. 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 lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
4. 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 54

### EXPOSÉ DES FONCTIONS

**54.01 Au moment de la nomination, ~~Sur demande écrite~~, l'employé-e reçoit un exposé **complet et courant** de ses fonctions et responsabilités de son poste substantif, 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 62

### ADMINISTRATION DE LA PAYE

*(L'employeur souhaite discuter de la rétroactivité)*

#### **62.03**

1. Les taux de rémunération indiqués à l'appendice A entrent en vigueur aux dates précisées.
2. 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 :
  1. 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;
  2. 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;
  3. 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;
  4. 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;
  5. 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.

*L'Employeur considérera mettre en place des obligations spécifiques pour la signature de l'entente.*

*L'Employeur est ouvert à discuter de la possibilité d'offrir une compensation aux employés au lieu de paiements rétroactifs.*

**ARTICLE 64**

**DURÉE DE LA CONVENTION**

**64.01** La présente convention vient à expiration le 20 juin 2018~~22~~.

**APPENDICE A**

**TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

*(L'employeur souhaite discuter des taux de rémunération annuels et des notes sur la rémunération)*

**APPENDICE B**  
**PROTOCOLE D'ENTENTE**  
**ENTRE**  
**LE CONSEIL DU TRESOR DU CANADA**  
**ET**  
**LE SYNDICAT DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**CONCERNANT**  
**LES AMENAGEMENTS 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).

**1. Processus de consultation**

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

**2. Pourparlers relatifs aux AHPV**

**2.1** La consultation au niveau local **ou national** prévue 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~~ **regarder** un aménagement d'horaires de postes variables avec **l'intention de le revoir ou d'en créer 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~~ :

- 1. Les nécessités du niveau de service ; et**
- 2. le nombre d'employé-e-s requis pour chaque heure,**  
**et**
- 3. ~~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 **ou national** doivent se conclure dans les cinq (5) semaines suivant la première rencontre prévue au paragraphe 2.1 ci-dessus.

**APPENDICE D**  
**MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

*(L'employeur souhaite discuter de la mise en œuvre de la convention collective)*