

NOUVEL ARTICLE INDEMNITÉS

Vêtements civils

- xx.01 L'employé-e dont les fonctions exigent le port de vêtements civils se fait rembourser par l'employeur jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année pour l'achat de ces vêtements, sur présentation de reçus. Si l'employé-e exerce ces fonctions pendant moins d'une année civile, mais pour une période cumulative d'au moins trente (30) jours civils cette année-là, il a droit à un remboursement calculé au prorata de la période pendant laquelle il a exercé ces fonctions.
- xx.02 L'employé-e ayant droit aux dépenses prévues au paragraphe xx.01 soumet une demande de remboursement une fois par année, en janvier, pour l'année qui vient de s'écouler. Le remboursement lui est versé au plus tard en février de l'année courante.

Agentes et agents en uniforme

- xx.03 L'employeur rembourse les frais de nettoyage des uniformes jusqu'à concurrence de mille cent vingt-cinq dollars (1 125 \$) par année, sur présentation de reçus.

Maître-chien

- xx.04 L'employé-e touche six dollars (6 \$) pour chaque période pendant laquelle il ou elle qui exerce les fonctions de maître-chien pendant au moins une (1) heure au cours des quatre (4) premières heures de son poste. L'employé-e touche le même montant, dans les mêmes circonstances, pour chaque bloc subséquent de quatre (4) heures.

NOUVEL ARTICLE PRIME D'ANCIENNETÉ

X.01 Tout employé-e qui reçoit la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a le droit de recevoir, sous forme de paiement forfaitaire, une somme se rattachant à sa période de service dans la fonction publique qui se calcule d'après le tableau suivant :

Période de service dans la fonction publique	Somme annuelle
5 à 9 ans	740 \$
10 à 14 ans	850
15 à 19 ans	980
20 à 24 ans	1110
25 à 29 ans	1240
30 ans ou plus	1370

X.02 Tout employé-e qui ne reçoit pas la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures pour chacun des douze (12) mois civils consécutifs qui le rendent admissible à une prime d'ancienneté, à partir du 1^{er} octobre de chaque année, a droit de recevoir un douzième (1/12) du montant pertinent précisé au paragraphe X.01 pour chaque mois durant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante-quinze (75) heures.

X.03 Lorsqu'un employé-e n'accomplit pas sa période précisée de service dans la fonction publique le premier (1^{er}) jour d'un mois civil, il est réputé, aux fins du paragraphe X.01, l'avoir accomplie :

a) le premier (1^{er}) jour du mois courant, s'il ou elle accomplit la période d'emploi précisée au cours des quinze (15) premiers jours du mois,

et

b) le premier (1^{er}) jour du mois suivant dans tout autre cas.

NOUVEL ARTICLE

PAUSE-REPAS RÉMUNÉRÉE

Instaurer une semaine de travail de quarante (40) heures comportant une pause-repas rémunérée de trente (30) minutes par période de huit (8) heures.

ARTICLE 27
PRIME DE POSTE ET PRIME DE FIN DE SEMAINE

Modifier en ces termes :

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 25.06 à 25.12 inclusivement.

27.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **cinq dollars (5,00 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h.

27.02 Prime de fin de semaine

- a) L'employé-e qui travaille par postes, la fin de semaine, reçoit une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2,00 \$)~~ **cinq dollars (5,00 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

- b) Dans le cas des employé-e-s travaillant dans une mission à l'étranger où le samedi et le dimanche ne sont pas considérés comme une fin de semaine, l'Employeur peut leur substituer deux (2) autres jours consécutifs pour se conformer à l'usage local.

ARTICLE 25
HORAIRES DE TRAVAIL

25.12

(c) Prime pour l'escorte de personne renvoyée

Lorsqu'un employé est affecté à l'escorte d'une personne renvoyée du Canada, l'employé recevra une prime de sept dollars (\$7.00) pour toutes les heures travaillées lors de cette affectation à condition que cette affectation requière que l'employé travail plus de 7.5 heures continues.



Groupe Services frontaliers (FB)

PROPOSITION SALARIALE

Le 6 décembre 2011

Le présent document renferme la proposition salariale présentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») pour le groupe Services frontaliers (FB) pour la ronde de négociation en cours. La proposition est présentée au Conseil du Trésor du Canada (« l'employeur ») sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts proposés à l'avenir, ainsi que d'erreurs ou d'omissions.

Le syndicat se réserve le droit de déposer, de modifier ou de retirer sa proposition ou de déposer des contre-propositions aux propositions de l'employeur.

Table des matières

Introduction.....	9
I. Ajustement au marché	10
II. Augmentations économiques concurrentielles.....	11
III. Durée de la convention collective	11

Introduction

La proposition salariale du syndicat tient compte des besoins de recrutement et de maintien en poste de l'employeur et est juste et raisonnable compte tenu de la nature des tâches des membres du groupe FB. La proposition s'harmonise avec les tendances salariales récentes et les circonstances économiques et fiscales actuelles et prévues. Elle vise à garantir la comparabilité avec les conditions d'emploi de postes d'application de la loi similaires.

La proposition salariale renferme les trois sections suivantes :

1. Ajustement au marché
2. Augmentations économiques compétitives
3. Durée de la convention collective

I. Ajustement au marché

Afin d'assurer la comparabilité avec les conditions d'emploi de postes d'application de la loi similaires, le syndicat a étudié les augmentations salariales accordées à d'autres grands groupes d'application de la loi au Canada.

L'étude du syndicat a pour point de départ le 21 juin 2009, soit la date de la dernière conversion de l'échelle salariale du groupe FB. Le tableau ci-dessous montre clairement que, depuis la dernière conversion de l'échelle salariale du groupe FB, les augmentations salariales accordées à ce groupe n'ont pas suivi celles accordées aux groupes de comparaison.

Régions	Corps policier	Augmentations salariales	
		2009	2010
Atlantique	Force constabulaire royale de Terre-Neuve	4,05 %	4,18 %
Atlantique	Halifax	4,86 %	2,85 %
Québec	Sûreté du Québec	2,00 %	0,50 %
Québec	Montréal	2,75 %	2,00 %
Ontario	Police provinciale de l'Ontario	2,34 %	2,25 %
RCN	Ottawa	3,20 %	3,25 %
Ontario	Toronto	3,45 %	3,16 %
Ontario	York Regional Police	3,75 %	3,17 %
Ontario	Peel Regional Police	3,12 %	3,30 %
Prairies	Winnipeg	0,00 %	3,50 %
Prairies	Saskatoon	3,44 %	5,37 %
Alberta	Calgary	5,75 %	4,50 %
Alberta	Edmonton	6,20 %	0,90 %
C.-B.	Vancouver	4,88 %	S/O
C.-B.	Victoria	5,58 %	S/O
	Moyenne	3,7 %	3,0 %
Groupe FB		1,5 %	1,5 %
	Écart	2,2 %	1,5 %
Ajustement au marché			3,7 %

1. Tous les corps policiers de plus de 1 000 agents sont énumérés.
2. Les principaux corps policiers de chaque région sont énumérés.
3. Les données sur la rémunération des agents de police en décembre 2010 proviennent du Conseil de la solde de la GRC.

En s'appuyant sur les résultats de son étude, le syndicat propose un ajustement au marché de 3,7 % à la grille salariale des FB (à compter du 21 juin 2011, avant d'appliquer une augmentation économique).

II. Augmentations économiques concurrentielles

Compte tenu des récentes tendances inflationnistes, le syndicat propose les augmentations économiques suivantes de tous les taux de rémunération pour tous les membres du groupe FB.

1. À partir du 21 juin 2011, après l'ajustement au marché : 3 %
2. À partir du 21 juin 2012 : 3 %
3. À partir du 21 juin 2013 : 3 %

III. Durée de la convention collective

Le syndicat propose que la nouvelle convention collective soit en vigueur jusqu'au 21 juin 2014.