



Dossier : 2122-C0004-3

8 janvier 2018

DESTINATAIRES : TOUS LES MEMBRES DE L'AFPC TRAVAILLANT AU CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS

OBJET : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Une entente de principe a été conclue le 17 novembre 2017 au nom des membres de l'AFPC qui travaillent au Centre de la sécurité des télécommunications. Si cette entente est ratifiée, la nouvelle convention viendra à expiration le 9 février 2019.

Sauf indication contraire expresse, les dispositions de la convention entreront en vigueur à la date de sa signature, à l'exception des dispositions salariales, qui auront un effet rétroactif au 10 février 2015. Notons que les dispositions non mentionnées dans le document ci-annexé demeurent inchangées.

Durée

Quatre (4) ans, jusqu'au 9 février 2019

Augmentations économiques

À compter du 10 février 2015 – 1,25 %

À compter du 10 février 2016 – 1,25 %

À compter du 10 février 2016 – 0,50 % rajustement salarial

À compter du 10 février 2017 – 1,25 %

À compter du 10 février 2018 – 1,25 %

À ces augmentations s'ajoute une prime de 650 \$ pour tous les membres de l'unité de négociation à la date de la signature de la convention collective.

Indemnité de marché

Cet avantage continuera d'être versé sous forme d'indemnité. Les augmentations économiques précisées ci-dessus s'appliqueront rétroactivement à l'indemnité de marché, sauf pour un rajustement de 0,50 %.

Autres changements

L'entente de principe comprend d'importantes améliorations aux dispositions de la convention collective, conformément au modèle retenu par l'AFPC et le SCT pour l'ensemble des fonctionnaires de l'administration publique centrale. Voici les dispositions visées :

Définition de la famille – Article 2

Ajout de beau-frère, belle-sœur, enfant nourricier, bru et gendre.

Élimination de la discrimination ou du harcèlement – Article 6

Adoption du libellé qu'on retrouve dans d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale, y compris l'ajout de l'identité et de l'expression de genre à la liste des motifs de discrimination illicites.

Congés annuels – Article 11

Dorénavant, les années de service des membres qui retournent à la fonction publique, y compris au CST, après l'avoir quittée seront reconnues dans le calcul des congés annuels payés, ce qui leur donne les mêmes avantages qu'ont les membres des Forces canadiennes depuis avril 2012.

Congé de deuil payé – Article 12

Auparavant, le congé de deuil était accordé pour sept jours civils consécutifs. Dorénavant, l'employé peut scinder le congé en deux, de sorte qu'il pourra prendre quelques jours au moment du décès et d'autres jours ultérieurement (au plus tard dans les 12 mois qui suivent) pour assister aux funérailles ou à une cérémonie.

De plus, l'employé a droit à sept jours de congé en cas de décès d'une bru ou d'un gendre. Il peut également prendre une journée de congé pour le décès de la grand-mère ou du grand-père de son conjoint.

Congé payé pour obligations familiales – Paragraphe 12.14

Ce congé s'applique dorénavant aux obligations associées aux enfants nourriciers, aux petits-enfants, au beau-père, à la belle-mère, aux frères, aux sœurs, aux beaux-frères, aux belles-sœurs et aux grands-parents de l'employé ainsi qu'à tout membre de la famille dont il s'occupe.

Il n'y a plus de plafond de 7,5 heures pour les congés d'obligations familiales demandés en raison d'obligations scolaires ou de fermeture de l'école ou du service de garde.

Congé de bénévolat et d'obligations personnelles – Paragraphe 12.18

Permet une utilisation plus souple du congé pour obligations personnelles. À compter de 1^{er} avril 2018, le congé de bénévolat sera remplacé par quinze (15) heures de congé pour raisons personnelles.

Congé de maternité et congé parental – Paragraphes 12.06 et 12.09

La période de carence pour l'assurance-emploi passe de deux semaines à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.

Réaffectation ou congé liés à la maladie – Paragraphe 12.19

Prolongation de la période de réaffectation, qui passera de 24 à 52 semaines.

Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes – NOUVEAU 12.21

Cette nouvelle disposition prévoit 3,75 heures de congé payé pour chaque rendez-vous de suivi des employées enceintes.

Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance – Article 15

NOUVEAU – Paragraphe 15.10 : À compter de la signature de la convention collective, les congés prévus à l'alinéa 15.01 b) et aux paragraphes 15.05, 15.06, 15.08 et 15.09 seront payés. L'AFPC remboursera à l'employeur l'équivalent de la perte de salaire et des avantages de l'employé-e pour la période de congé payé autorisé, conformément aux modalités établies par les parties.

NOUVEAU – Congés annuels pour les employés qui travaillent par poste – Sous-alinéa 17.05 c) iii)

En vertu de ce nouveau libellé, qui confirme une pratique établie, les employés qui travaillent par poste peuvent accumuler et utiliser leurs crédits de congé compensateur pour couvrir la différence entre 11 postes et un congé au lieu des jours fériés désignés.

Temps de déplacement – Article 26

Un jour de repos ou un jour férié désigné, l'employé est rémunéré au taux des heures supplémentaires pour les heures passées en déplacement à l'extérieur du pays ou de la partie continentale des États-Unis, jusqu'à concurrence de quinze (15) heures plutôt que de douze (12).

Dossiers des employé-e-s – Article 29

Paragraphe 29.01 – L'employé-e peut désormais consulter son dossier en tout temps plutôt qu'une seule fois par année.

Paragraphe 29.02 – Lorsqu'un rapport concernant la conduite de l'employé-e est versé à son dossier, celui-ci a droit de consulter ledit rapport, de le signer pour indiquer qu'il l'a lu et de soumettre des observations écrites.

NOUVEAU – Congé pour pratiques religieuses

La convention comprendra le même libellé qu'on retrouve dans celles d'autres membres de l'AFPC à l'administration publique fédérale. Les membres auront le droit de demander un congé pour pratiques religieuses et l'employeur devra faire tout effort raisonnable pour le leur accorder.

NOUVEAU – Annexe xx : Bien-être

Les parties conviennent de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les modifications découlant des conclusions du Groupe de travail mixte Conseil du Trésor/AFPC sur le mieux-être et la santé mentale au travail.

NOUVEAU – Annexe xx : Services de garde

Les parties conviennent d'étudier et de tenir compte des conclusions du Comité national mixte sur les services de garde AFPC-SCT.

Annexe xx – Protocole d'entente sur l'indemnité de maintien en poste pour les conseillères et conseillers en rémunération

Le protocole d'entente prévoit maintenant une indemnité de 2 500 \$ plutôt que de 2 000 \$.

NOUVEAU : Annexe A – Incitatifs pour le recrutement et le maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération

Les conseillères et conseillers en rémunération du CST auront droit aux mêmes incitatifs de recrutement et de maintien en poste que d'autres membres de l'AFPC qui remplissent ces fonctions dans l'administration publique centrale. Il s'agit d'une prime unique de 4 000 \$, remise en deux versements. Les nouvelles recrues, les personnes retraitées qui reprennent du service et les employés à temps partiel recevront un montant calculé au prorata des heures effectuées et de la date de leur entrée en fonction.

NOUVEAU – Annexe xx : Indemnité transitoire, Groupe de gestion financière

Cette nouvelle indemnité serait versée aux dirigeantes et dirigeants principaux des finances (niveaux UNI-9 et UNI-10), tandis que l'indemnité pour le groupe de gestion financière serait versée aux employés du groupe FI des niveaux UNI-6 à UNI-10. Ces derniers ne seront pas admissibles à la prime à la signature de 650 \$.

POLITIQUE SUR LE RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS (n'est pas dans la convention collective)

Départs volontaires et échanges de postes

Les deux principaux gains réduisent grandement la possibilité de licenciement involontaire en permettant aux employés de quitter volontairement le CST lors d'un réajustement des effectifs.

Le nouveau programme de départ volontaire prévoit ce qui suit :

- L'employeur **est tenu** de mettre en place un programme de départ volontaire lorsque le réaménagement touche au moins cinq employés du même groupe et du même niveau au sein d'une unité.
- Le programme doit faire l'objet de **consultations sérieuses** entre le CST et le syndicat.
- Le programme entre en vigueur seulement **après que les avis** sont transmis aux personnes visées.
- Le programme entre en vigueur **avant que l'employeur entame le processus d'évaluation du mérite** (pour déterminer qui reste et qui est congédié). Nous espérons que cette disposition permettra souvent d'éviter le recours à l'évaluation du mérite.
- Les employés ont au moins **30 jours** pour déterminer s'ils souhaitent participer au programme, ce qui leur donnera suffisamment de temps pour examiner les options qui s'offrent à eux.

- Les employés peuvent choisir parmi les **options B, Ci et Cii** du paragraphe 6.3 de l'appendice.
- Enfin, si le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, les participants sont choisis par **ordre d'ancienneté**.

Échanges de postes

Par le passé, seuls les employés optants pouvaient échanger des postes. Puisque les réaménagements d'effectifs ne se produisent pas tous au même moment, il était difficile de procéder à un échange de postes en 120 jours qui suivent.

En vertu de la nouvelle entente :

- Les **employés optants ET les excédentaires (option A)** sont admissibles à l'échange de postes et ont maintenant jusqu'à quinze (15) mois pour le faire.
- L'employeur a l'obligation accrue de veiller à ce que les employés touchés comprennent comment fonctionne l'échange de postes.
- Les mesures de transition offertes aux personnes remplaçantes durant la période de surplus seront réduites d'une semaine pour chaque semaine de surplus écoulée.

Rôle du syndicat en matière de réaménagement des effectifs

- Les comités de réaménagement des effectifs **sont mixtes (syndicat-employeur)**.
- L'employeur a l'obligation accrue de veiller à ce que les employés **puissent être représentés par leur syndicat** au moment de la mise en application du réaménagement des effectifs.
- Les **dispositions relatives aux avis** sont bonifiées. Dorénavant, le syndicat doit recevoir une copie des avis officiels émis à d'autres étapes importantes du processus, notamment l'avis de mise en disponibilité.

Recours plus limité à la sous-traitance lors d'un réaménagement des effectifs

Nous avons élargi la portée du paragraphe 8.15, qui précise que le CST doit éviter, dans la mesure du possible, d'embaucher ou de réembaucher des consultants, des contractuels et du personnel temporaire d'agences ou occupant un poste de durée déterminée si cela facilite la nomination d'employés excédentaires ou de personnes mises en disponibilité. Le nouveau paragraphe exige également que le CST remette en cause son recours à la **sous-traitance**.

Le nouveau paragraphe limite également **l'embauche et la réembauche** de contractuels et de consultants tout comme le recours à la sous-traitance.

Gains pécuniaires

- La mesure de soutien à la transition sera dorénavant calculée en fonction du **nombre total d'années de service, continu ou non**, au sein de la fonction publique.
- La mesure de soutien à la transition peut être remise en deux versements sur une période de deux ans afin de limiter les conséquences sur les impôts.
- L'indemnité d'études passe de 10 000 \$ à **15 000 \$**.
- L'indemnité d'études peut servir à acheter tout matériel **pertinent** pour la formation (auparavant, le matériel devait être « requis »).
- L'indemnité offerte pour les services d'orientation professionnelle et de conseils financiers passe de 600 \$ à **1 000 \$**.

NOUVEAU – Congé d'éducation non payé : lignes directrices et processus (n'est pas dans la convention collective)

Les parties conviennent d'un processus pour assurer l'application uniforme du paragraphe 12.20 de la convention collective.

NOUVEAU – Augmentation salariale lors d'une promotion (n'est pas dans la convention collective)

Les parties s'entendent sur la marche à suivre : si un employé est admissible à une augmentation d'échelon dans les 30 jours précédant une promotion, la date d'entrée en vigueur de la promotion est reportée afin que l'employé obtienne son augmentation d'échelon, si c'est dans son intérêt de le faire.

Protocole d'entente sur les mutations (n'est pas dans la convention collective)

Le protocole a été mis à jour pour fournir plus de soutien et de jours de congé aux employés mutés.

NOUVEAU – Protocole d'entente sur les jours fériés désignés payés pour les employés à temps partiel (n'est pas dans la convention collective)

Les parties conviennent de continuer à payer les 4,25 % aux employés pour toutes les heures prévues à leur horaire, selon le calcul effectué par le système de paye Phénix jusqu'à la date d'échéance de la convention collective. À cette date, les parties réexamineront la question pour appliquer le libellé du paragraphe 27.01 de la convention collective.

Les membres de votre équipe de négociation :

John Proos
 Michael Carlos
 Tonya Collins
 Chantal Bigelow
 Gary Bosloy
 Darryl Campbell
 Hassan Hussein, négociateur de l'AFPC

recommandent à l'unanimité la ratification de la présente entente.

En toute solidarité,



Greg McGillis,
Vice-président exécutif régional-RCN

c. c. : Conseil national d'administration

Équipe de direction

Liam McCarthy, coordonnateur, Négociations

Susan O'Reilly, coordonnatrice, Représentation

Jonathan Choquette, agent, Communications

Services essentiels et exclusions

David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Négociations

Hassan Hussein, négociateur, Négociations

Section des négociations

Patricia Harewood, conseillère juridique

Margaret Barry, adjointe à la conseillère juridique

Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux

Micheline Labelle-Jackman, superviseure, Administration de l'effectif

Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue de la grève