



Dossier : 2122-995-3

Destinataires : Membres à l'Agence canadienne d'inspection des aliments (ACIA)

Date : Le 15 janvier 2018

Objet : Entente de principe

Le 10 novembre 2017, après deux années de négociations, nous sommes enfin parvenus à une entente de principe avec l'ACIA. Notre équipe recommande à l'unanimité la ratification de cette entente.

L'équipe de négociation et les membres ont travaillé fort et fait preuve d'un grand dévouement pour parvenir à cette entente, qui améliorera vos conditions de travail à bien des égards.

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Augmentations économiques

L'entente de principe engendrera d'importants gains pécuniaires pour les membres, notamment des augmentations de salaire, la bonification d'indemnités pour certains postes et l'ajustement au marché du salaire des membres du groupe FI.

Dans l'ensemble, il s'agit d'une augmentation d'au moins 5,5 % sur quatre ans pour nos membres à l'ACIA, à laquelle s'ajoutent un ajustement au marché de 0,5 % la troisième année de la convention et une prime à la signature de 650 \$ pour tous les groupes, à l'exception des FI qui recevront un ajustement au marché supplémentaire de 0,5% dans la 3ième année de la convention collective en remplacement du boni de signature.

- 1^{er} janvier 2015 : 1,25 %
- 1^{er} janvier 2016 : 1,25 %
- 1^{er} janvier 2017 : ajustement au marché de 0,5 %
- 1^{er} janvier 2017 : 1,25 %
- 1^{er} janvier 2018 : 1,25 %

Politique sur la transition en matière d'emploi – Appendice B

- Nous avons réussi à modifier la Politique sur la transition en matière d'emploi – Appendice B afin de suivre les modalités convenues avec le Conseil du Trésor. Ces modifications constituent la plus importante amélioration des dispositions sur le réaménagement des effectifs depuis l'intégration de l'ARE aux conventions collectives de l'AFPC en 1998.
- En cas de réaménagement des effectifs, les employés se verront offrir la possibilité de quitter d'eux-mêmes la fonction publique, ce qui réduira les licenciements.

- Les employés auront dorénavant jusqu'à 15 mois pour trouver un échange de postes qui leur convient.
- Le syndicat aura un plus grand rôle à jouer et les membres pourront demander à être représentés durant le processus de réaménagement.
- Le gouvernement limitera le recours à la sous-traitance.
- Les dispositions pécuniaires, y compris l'indemnité d'études, l'indemnité pour les services d'orientation et les mesures de soutien à la transition, ont été bonifiées.
- En plus de ce qui a été adopté ailleurs au CT, s'ajoute un libellé selon lequel l'Agence aide les employés qui n'ont pas obtenu de garantie d'offre d'emploi raisonnable à l'ACIA à trouver un autre emploi à la fonction publique.

Résumé de l'entente de principe du 4 février 2017

ARTICLE 2 – DÉFINITION DE « FAMILLE »

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

ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR AFFAIRES SYNDICALES

Paragraphes 13.03 et 13.10 : Les nécessités du service ne font plus partie des critères d'octroi de congés en cas de représentation, de démarches pour une accréditation et lors des rondes de négociation.

NOUVEAU – Paragraphe 13.14 : À compter du 1^{er} janvier 2018, les congés accordés à l'employé en vertu des paragraphes 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 sont des congés 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 l'entente conjointe.

ARTICLE 16 – MESURES DISCIPLINAIRES

L'avis de mesure disciplinaire doit être soumis deux jours à l'avance plutôt qu'un.

ARTICLE 18 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION

L'identité et l'expression de genre font dorénavant partie des motifs de discrimination illicites.

ARTICLE 34 – CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

Les membres qui sont en congé compensatoire, peu importe la durée, et qui obtiennent un congé payé (deuil, maladie ou maladie dans la proche famille) durant cette période, verront la période équivalente de congé compensatoire remise en banque.

ARTICLE 38 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Dorénavant, les années de service des membres qui retournent à la fonction publique, y compris à l'Agence, après l'avoir quittée seront reconnues dans le calcul des crédits de congés annuels payés. Tous les membres ont ainsi les mêmes avantages que les membres des Forces canadiennes depuis avril 2012.

ARTICLE 39 – CONGÉ DE MALADIE

Les congés de maladie prévus dans la convention collective demeurent les mêmes.

ARTICLE 42 – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

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

ARTICLE 43 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

Prolongation de la période de réaffectation, qui passera de 26 à 52 semaines.

ARTICLE 44 – CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

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

ARTICLE 46 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

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 demi-frères, aux demi-sœurs et aux grands-parents de l'employé ainsi qu'à tout membre de la famille dont il s'occupe.

Par. 46.03 : 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.

ARTICLE 50 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

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.

ARTICLE 52 – CONGÉ DE SÉLECTION DU PERSONNEL

L'Employeur a convenu de publier un bulletin d'interprétation précisant qu'en vertu de cet article, l'employé-e pourra participer à une procédure de sélection du personnel, y compris dans les situations « où la présence de l'employé-e est requise virtuellement pour passer des examens en ligne, participer à des entrevues par vidéoconférence ou satisfaire à d'autres exigences par voie électronique ».

(NOUVEAU) ARTICLE 53 – COMITÉ DE PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL À L'AGENCE CANADIENNE D'INSPECTION DES ALIMENTS

Nous avons formalisé la participation de l'AFPC au Comité de perfectionnement professionnel, qui comprend l'Employeur et d'autres agents négociateurs à l'ACIA.

ARTICLE 58 – EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

Par. 59-04 : L'employé-e peut désormais consulter son dossier en tout temps, et non seulement une fois l'an.

NOUVEAU – Par. 58.04 : 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.

ARTICLE 59 – DROITS D’INSCRIPTION

Des modifications ont été apportées à cet article afin de fournir des précisions sur les cotisations que doivent verser les membres du groupe FI pour conserver un titre professionnel et d’inclure le remboursement des frais versés pour suivre une formation en vue d’obtenir un titre professionnel comptable. Dorénavant, l’Employeur remboursera également l’assurance que l’employé-e doit payer pour maintenir son titre professionnel, jusqu’à un maximum de 75 \$.

ARTICLE 66 – DURÉE DE LA CONVENTION

Si les membres la ratifient, la nouvelle convention collective expirera le 31 décembre 2018.

NOUVEAU – PROGRAMME D’APPRENTISSAGE MIXTE

Les parties ont convenu de mettre à l’essai un Programme d’apprentissage mixte et l’Agence y versera au plus 150 000 \$.

Politique sur la transition en matière d’emploi – Appendice B

Départs volontaires et échanges de postes

Les deux principaux gains réduisent grandement la possibilité de licenciement en permettant aux employés de quitter volontairement l’Agence lors d’un réaménagement des effectifs.

Le nouveau programme de départ volontaire (nouvelle disposition) prévoit ce qui suit :

- L’Agence **doit** mettre en place un programme de départ volontaire lorsqu’au moins cinq employés du même groupe et du même niveau au sein d’une unité sont touchés.
- Le programme doit faire l’objet de consultations sérieuses entre l’Agence 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’Agence entame le processus de SMPMD**, ce qui devrait éviter d’enclencher le processus en question.
- Les employés ont **au moins 30 jours** pour déterminer s’ils souhaitent quitter volontairement la fonction publique, 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.
- 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 transitions en matière d’emploi ne se produisent pas toutes au même moment, il devient difficile de procéder à un échange de postes dans les 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 15 mois pour ce faire;
- l'employeur doit 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.

Le rôle du syndicat lors de transitions en matière d'emploi

- À l'alinéa 1.1.3, nous avons obtenu que les comités sur la transition en matière d'emploi deviennent des **comités mixtes syndicaux-patronaux**.
- À l'alinéa 1.1.34, nous avons renforcé l'obligation de l'Employeur de veiller à ce que les employés aient le **droit d'être représentés par leur syndicat** lorsqu'ils sont visés par des mesures de transition en matière d'emploi.
- Nous avons amélioré **les dispositions de préavis** à bien des égards. La politique actuelle de transition en matière d'emploi s'attarde à l'avis envoyé initialement aux personnes touchées. 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.

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 du 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 \$**.

APPENDICE E – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET LES CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

En vertu du nouveau protocole, les conseillères et conseillers en rémunérations des groupes AS-01, AS-02 et AS-03 ont dorénavant droit à cette indemnité, qui est passée de 2 000 \$ à 2 500 \$. L'indemnité sera offerte à tous les employé-e-s qui exécutent des tâches de rémunération, y compris les agentes et agents des Événements de la vie. L'indemnité s'applique rétroactivement dès l'expiration de la convention collective pour les membres qui la recevaient à ce moment-là.

NOUVEAU – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Les conseillères et conseillers en rémunération à l'ACIA se verront offrir les mêmes mesures incitatives que celles qui ont été offertes à leurs homologues membres de l'AFPC faisant partie de l'administration publique centrale. Le paiement forfaitaire de 4 000 \$ est remis en deux versements. Les recrues, les personnes retraitées qui reviennent au travail et les

employé-e-s à temps partiel recevront un paiement calculé au prorata en fonction des heures travaillées et de la date de retour au travail.

NOUVEAU – Violence conjugale

Les parties ont ratifié la présente lettre d'entente sur la violence conjugale, qui ne fait pas partie de la convention collective. Elles reconnaissent ainsi que le milieu de travail peut soutenir les personnes salariées qui sont victimes de violence conjugale et s'engagent à mettre sur pied un comité mixte dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective. Ce comité aura pour mandat d'étudier des pratiques que les milieux de travail devraient adopter pour venir en aide aux victimes de violence conjugale et de formuler des recommandations à l'Employeur, telles qu'un programme d'intervention dans le cadre duquel le Syndicat et l'Employeur collaborent à la création d'un lieu de travail sain et sécuritaire et offrent leur soutien à ces personnes salariées.

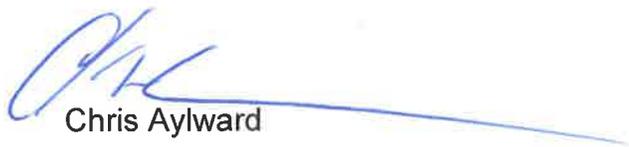
Votre équipe de négociation :

Terri Lee
Randy Olynyk
Karen Zoller
Eryn Butterfield
Marlene O'Neill
Richard Hilson
Jacques Rousseau
Rick Cormier
Hassan Hussein, négociateur, AFPC
Pierre-Samuel Proulx, agent de recherche de l'AFPC

recommandent à l'unanimité **d'accepter** l'entente de principe.

En toute solidarité.

Le vice-président exécutif national,



Chris Aylward

c. c. Conseil national d'administration
Équipe de direction
Liam McCarthy, coordonnateur, Négociations
Krista Devine, avocate générale et directrice de la Représentation
Riccardo Filippone, directeur, Communications, Action politique et Campagnes
Services essentiels et exclusions
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Négociations
Hassan Hussein, négociateur, Négociations
Pierre-Samuel Proulx, agent de recherche, Négociations
Section des négociations
Patricia Harewood, conseillère juridique
Margaret Barry, adjointe à la conseillère juridique

Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif
Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue de la grève