

## **Conseil du Trésor - Table 2**

**22 octobre 2004 – INFO-NÉGO**

### **Une entente de principe généreuse pour les 10 778 membres de la Table 2**

Le 12 octobre dernier, une entente de principe est intervenue entre l'AFPC et le Conseil du Trésor. Aux termes de l'entente, la majorité d'entre vous bénéficierez d'augmentations et de rajustements salariaux qui réduiront l'écart salarial mis en lumière dans l'étude sur la rémunération réalisée par l'AFPC et le Conseil du Trésor en septembre 2003.

L'équipe de négociation vous recommande de ratifier cette entente, avantageuse à bien des égards : indemnités, congés et dispositions contractuelles bonifiés; reprise du Programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT; et protection des membres qui dénoncent des actes fautifs en milieu de travail . L'entente prévoit aussi la mise en œuvre du Fonds de justice sociale au sein du Conseil du Trésor.

Aussi avantageuse soit-elle, l'entente est loin d'être parfaite. Il a fallu accepter certains compromis, mais seulement après une bataille acharnée. En voici quelques exemples : conversion en heures de tous les congés, sauf le congé de deuil; plafonnement du nombre de congés annuels pouvant être reportées à l'année financière suivante; et nouvelle définition du travail par poste selon laquelle seuls le personnel de roulement qui suit des cycles de 16 heures ou les employé-e-s qui travaillent par poste, mais surtout entre 16 h et 8 h, toucheront une prime de poste.

Autre point de discordance : le taux de rémunération national. Malheureusement, l'équipe de négociation n'a pas eu gain de cause à cet égard, sauf pour s'assurer que la proposition de l'employeur – créer d'autres zones de rémunération – ne soit pas intégrée à l'entente de principe. Ainsi, les groupes FR, HP , LI, SC et PR-S, qui bénéficient déjà d'un taux de rémunération national, conserveront ce taux.

Tout au long des négociations, l'employeur a fait preuve d'indifférence à l'égard de votre travail et de vos besoins. En dépit d'une attitude aussi cavalière, l'équipe de négociation a réussi à conclure une entente solide. Une entente que vous méritez, parce que vous avez montré clairement à l'employeur que vous preniez les négociations au sérieux, d'abord en donnant au syndicat un solide mandat de grève, puis en participant aux lignes de piquetage.

Le bureau de conciliation était demeuré muet sur la question des rajustements salariaux. Il avait simplement recommandé que le syndicat et l'employeur discutent de cette question en détail dans les mois à venir. Mais le syndicat, jugeant que l'étude mixte sur la rémunération avait fait le tour de la question, voulait réduire l'écart salarial dès maintenant. L'équipe de négociation a atteint cet objectif, ce qui représente une belle victoire. L'entente de principe n'est que le début.

#### **L'entente de principe sera soumise au vote des membres de la Table 2**

##### **Durée de la convention**

La convention viendra à expiration le 4 août 2007.

##### **Augmentations salariales**

2,5 % rétroactivement au 4 août 2003

2,25 % rétroactivement au 4 août 2004

2,4 % à compter du 4 août 2005

2,5 % à compter du 4 août 2006

### Rajustements salariaux

La première étape consiste à ajouter aux salaires la hausse générale de 2,5 %, avec effet rétroactif au 4 août 2003. Puis, le même jour, on ajoutera les rajustements salariaux précisés dans le tableau suivant.

Groupes	Rajustements salariaux			National
	Zone 1	Zone 2	Zone 3	
FR				12,4 %
GL	8,8 %	9,6 %	8,2 %	
GS	5,8 %	5,4 %	8,4 %	
HS	5,8 %	5,4 %	8,4 %	
HP				19,4 %
LI				8,0 %
SC				2,6 %

À titre d'exemple, voici comment s'appliqueront les augmentations et les rajustements salariaux pour des membres du groupe GL-VHE-9, par région. On a retenu ce poste de la zone 2 parce que le salaire horaire versé à ces employé-e-s se rapproche le plus du salaire moyen des membres de la Table 2.

GL-VHE-9	Zone 1	Zone 2	Zone 3
Taux de rémunération en vigueur (\$)	20,85	18,95	18,32
Augmentation salariale de 2,5 % rétroactive au 5 août 2003	21,37	19,42	18,78
Rajustement salarial rétroactif au 5 août 2003	23,25	21,29	20,32
Augmentation salariale de 2,25 % le 5 août 2004	23,78	21,77	20,77
Augmentation salariale de 2,4 % le 5 août 2005	24,35	22,29	21,27
Augmentation salariale de 2,5 % le 5 août 2006	24,95	22,85	21,81

### Congé annuel payé

On a plafonné à 280 heures le nombre de crédits de congé annuel que vous pourrez reporter à l'année financière suivante. On a remplacé les dispositions sur l'attribution des congés propres à chaque groupe par des dispositions générales.

### Frais de transport

Vous aurez droit à une indemnité de kilométrage dans les circonstances suivantes : travail un jour férié ou un jour de repos; rappel au travail; et heures supplémentaires qui ne sont pas accolées aux heures de travail normales.

### **Congé compensateur**

Aux termes du nouveau libellé, vous pourrez désormais convertir la prime de disponibilité en congé compensateur et obtenir un tel congé plus facilement. En outre, on a ajouté une disposition s'appliquant uniquement aux équipages de navire.

### **Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire**

Les équipages de navire à la BFC Esquimalt et à la BFC Halifax qui font partie de l'Équipe d'intervention en cas d'urgence nucléaire toucheront une indemnité mensuelle de 150 \$, comme leurs homologues du groupe FR.

### **Bonifications s'appliquant aux quatre Tables du Conseil du Trésor**

#### **Congé de mariage**

On a modifié les dispositions sur le congé de mariage. Désormais, ce congé n'est accordé qu'une seule fois aux conditions suivantes : les employé-e-s comptant deux ans de service bénéficieront d'un congé de 37,5 heures ou de 40 heures, selon leur horaire de travail, dès que la convention sera signée; en revanche, les employé-e-s comptant moins de deux ans de service n'en bénéficieront qu'au cours du premier mois suivant la date à laquelle ils justifient de deux ans de service. Les règles régissant l'octroi de ce congé et l'acquisition des crédits de congé seront identiques à celles qui s'appliquent au congé annuel.

#### **Obligations religieuses**

L'article sera modifié pour tenir compte d'imprévus empêchant l'employé-e de donner un préavis de quatre semaines.

#### **Congé de maternité et congé parental**

Les employé-e-s n'auront plus à prendre leur congé parental d'un seul bloc, mais pourront le prendre en deux périodes distinctes.

Dans les ministères ou organismes relevant du Conseil du Trésor, les employé-e-s nommés pour une période déterminée réembauchés dans les 90 jours de leur dernière période d'emploi ne seront pas tenus de rembourser le supplément de rémunération reçu durant le congé de maternité ou le congé parental. (Jusqu'ici, ces employé-e-s devaient être réembauchés dans les cinq jours au sein du même ministère.)

#### **Congé payé pour obligations familiales**

Les restrictions quant à la durée du congé pour obligations familiales (un jour et deux jours) seront abolies.

#### **Conversion de la durée des congés**

Dans toutes les dispositions, on convertira en heures les congés actuellement exprimés en jours. Exemple : si vous travaillez 37,5 heures par semaine, vous accumulerez 37,5 heures de congé au lieu de cinq jours; si vous travaillez 40 heures, vous accumulerez 40 heures de congé.

### **Définition du terme « conjoint »**

Dans tout le texte de la convention, l'expression « époux/épouse ou conjoint de fait » remplace l'expression « conjoint ou conjoint de fait ».

### **Harcèlement sexuel et élimination de la discrimination**

Une copie officielle du rapport d'enquête sera désormais fournie, sur demande, à la partie plaignante et à la partie intimée.

### **Indemnité de transport de marchandises dangereuses**

Les employé-e-s agréés aux termes de la *Loi sur le transport des marchandises dangereuses*, qui sont tenus d'emballer et d'étiqueter des marchandises dangereuses à des fins d'expédition, toucheront désormais une indemnité de 3,50 \$ par jour jusqu'à concurrence de 75 \$ par mois.

### **Directive sur le réaménagement des effectifs**

Un comité mixte, comptant un nombre égal de porte-parole de l'AFPC et du Conseil du Trésor, se réunira dans les 120 jours de la signature de la convention collective pour examiner les dispositions de la directive sur le réaménagement des effectifs.

### **Réaffectation ou congé liés à la maternité**

Sous réserve du consentement de l'employée visée par la réaffectation ou le congé liés à la maternité, les comités de santé et de sécurité seront informés de cette réaffectation ou de ce congé.

### **Indemnité de facteur pénologique**

Le degré d'exposition n'entrera plus en ligne de compte dans le calcul de cette indemnité. Tous les employé-e-s toucheront l'indemnité uniquement en fonction du type d'établissement. Les montants seront les suivants : 600 \$ – sécurité minimale; 1 000 \$ – sécurité moyenne; 2 000 \$ – sécurité maximale.

### **Programme d'apprentissage mixte**

Le Conseil du Trésor injectera 8,75 millions de dollars pendant la durée de la convention pour financer le Programme d'apprentissage mixte. Il versera aussi 292 000 \$ par mois afin qu'à la date d'expiration de la convention le programme puisse maintenir ses activités jusqu'à la signature de la nouvelle convention.

### **Protection des dénonciateurs et dénonciatrices**

Dans une lettre du président du Conseil du Trésor adressée à la présidente nationale de l'AFPC, l'employeur assurera une certaine protection jusqu'à l'adoption du projet de loi C-11 ou d'un autre texte législatif ayant pour but d'établir les modalités de la divulgation d'actes fautifs. La lettre prévoira des dispositions permettant aux employé-e-s ayant subi des représailles à la suite de la divulgation d'actes fautifs de déposer des griefs au dernier palier et de renvoyer ces griefs à l'arbitrage par une tierce partie.

### **Fonds de justice sociale**

Un comité mixte syndical-patronal sera chargé d'examiner les avantages pour l'employeur de participer au Fonds de justice sociale de l'AFPC.

### **La procédure de vote**

Les membres de la Table 2 de l'AFPC (Services de l'exploitation) auront l'occasion de se prononcer sur l'entente de principe du Conseil du Trésor, qui donne actuellement lieu à la préparation d'une trousse de renseignements. Les membres pourront se procurer la version imprimée de la trousse aux assemblées auxquelles se tiendra le vote. La version électronique sera affichée sur le site Web de l'AFPC.

Les bureaux régionaux de l'AFPC ont pour tâche d'établir le calendrier des assemblées des membres. Ils diffuseront aussi des renseignements sur les dates de ces assemblées, notamment sur leurs sites Web.