

Résultats de la première portion de l'étude sur la rémunération d'emplois d'administration publique responsables de l'application de la loi.

Au moment de développer toute proposition salariale, il est impératif de prendre en considération divers éléments; l'un des plus déterminant est certainement d'évaluer les salaires offerts sur le marché pour des emplois similaires. Lorsqu'il y a un écart important entre les salaires offerts sur le marché et ceux de nos membres, en certaines occasions, nous allons au-delà des recherches menées à l'interne de notre syndicat et nous les complétons par une étude de rémunération effectuée par une tierce partie indépendante.

Tôt dans le présent processus de négociation avec l'ASFC/Conseil du Trésor, nous étions engagé dans des discussions avec Commission des relations de travail dans la fonction publique afin d'effectuer une étude sur la rémunération pour les emplois responsables de l'application de la loi. Pour cette étude conjointe qui devait être chapeauté par la Commission, un critère fût établi tôt dans le processus; le syndicat et les représentants de l'employeur devaient s'entendre sur les emplois auxquels serait comparé le travail de nos membres. Après des mois de discussions, le syndicat s'est retiré du processus alors que les représentants de l'employeur continuaient d'insister sur l'inclusion d'emplois comparateurs incompatibles avec le travail de nos membres (Agent de sécurité privé, Responsable de la sécurité aéroportuaire, etc). Il était clair que nous ne pourrions adhérer à une étude qui voulait inclure de tels comparateurs.

Suite à notre retrait de cette étude de la Commission, l'AFPC a donné le mandat à la firme Morneau Sobeco d'étudier la compétitivité de certains éléments de la rémunération offerts à 10 emplois d'administration publique fédérale responsables de l'application de lois fédérales. Leur étude a porté sur deux aspects de la rémunération totale de ces emplois; la rémunération en espèces et les dispositions relatives au régime de pension.

Nous venons de recevoir les résultats de la première portion de l'étude de Morneau Sobeco qui a trait à la rémunération en espèce. Nous attendons les résultats de la portion de l'étude portant sur les dispositions relatives au régime de pension prochainement. Une fois que nous les aurons, nous communiquerons également ces résultats.

L'étude de Morneau Sobeco, Première partie: Rémunération en espèces

Le consultant a passé en revue les conventions collectives provenant des organisations suivantes (dont la GRC) pour 6 emplois repères :

<u>Gouvernements provinciaux</u>	<u>Municipalités</u>
Gouvernement du Québec	Montréal
Gouvernement de l'Ontario	Toronto
Gouvernement de l'Alberta	Niagara
Gouvernement de la Colombie-Britannique	Windsor
	Calgary
	Vancouver

Le tableau ici-bas présente la différence entre le salaire actuel pour les postes FB qui étaient à l'étude (sur la base de l'ancienne grille salariale PM) et les salaires estimés à partir des emplois repères à l'étude à partir des moyennes de marché et du 75^e centile. Ces observations témoignent de l'état du marché au 21 juin 2006. Selon les analyses de Morneau Sobeco, les agents des services frontaliers sont évalués indirectement puisque l'on ne retrouve aucun comparateur direct au Canada. Le consultant a ajusté les observations et les indicateurs de marché applicables à un policier 1^{er} classe afin de déterminer la valeur relative de cet emploi sur le marché.

Après une rencontre avec des représentants de l'AFPC et de CEUDA, le consultant a fait une évaluation de l'équité interne des 10 postes à l'étude en utilisant une méthode d'évaluation des emplois propre à Morneau Sobeco. Le consultant n'a pas utilisé le système et les normes de classification généralement utilisé par l'ASFC/Conseil du trésor, l'une des raisons étant que le syndicat conteste actuellement l'application des ces normes pour plusieurs des nouvelles classifications FB. Suite à cette analyse, le consultant estime que le meilleur équilibre pouvant être atteint en prenant compte de l'équité interne et des indicateurs de marchés pour les positions à l'étude est celui démontré dans le tableau ici-bas (au 21 juin 2006).

Niveau	Poste à l'étude	Différence (Projetée / Interne) basée sur la moyenne des indicateurs de marché	Différence (Projetée / Interne) basée sur les indicateurs de marché aux 75^e centile
1	Agent des services frontaliers	8.1%	12.0%
	Agent d'exécution de la loi	8.1%	12.0%
2	Agent de renseignement	7.2%	11.1%
	Agent principal d'observation des échanges commerciaux	17.4%	21.7%
3	Agent d'audience	15.8%	20,0%
	Enquêteur	15.8%	20.0%

Nous ne sommes pas en accord avec l'ensemble des résultats de l'étude. Toutefois, cette dernière démontre clairement que les salaires des membres de l'unité de négociation FB à l'AFSC sont très en dessous de ce que nous retrouvons sur le marché pour des emplois similaires; ces observations sont sur la base des taux de 2006. Notre équipe de négociation a utilisé les éléments d'informations pertinents que nous retrouvons dans cette étude pour élaborer une proposition salariale qui contribuera à atténuer les problèmes chroniques de recrutement et de rétention de l'ASFC. Comme nous faisons actuellement face à un marché de l'emploi extrêmement compétitif pour les emplois responsables de l'exécution de la loi et que le taux de roulement interne à l'ASFC est pour le moins élevé, nous avons établi notre proposition salariale sur les indicateurs de marché ajustés au 75^e centile.*

L'ajustement au marché proposé dans notre revendication salariale signifiera des augmentations salariales importantes pour l'ensemble des membres de notre unité de négociation. Les augmentations économiques revendiquées dans notre proposition salariale permettront quant à elles à ce que les taux de rémunération FB évoluent de pair avec le compétitif marché de l'emploi.

Maintenant que cette première partie de l'étude est complétée, nous attendons avec intérêt de la seconde partie. Une fois que nous en aurons copie, nous communiquerons également ces résultats.

Nous avons présenté notre revendication salariale*. Bien que nous n'ayons pas reçu de réponse complète de l'employeur (nous serons de retour à la table le 23 mai), les premiers commentaires de l'employeur face à notre demande ne débordaient vraiment pas d'enthousiasme. C'est maintenant à notre tour de faire le travail requis afin d'obtenir le contrat que nous méritons tous. Si vous avez des questions, contactez votre représentant syndical ou votre président local.

- Pour plus d'informations sur notre revendication salariale, cliquez ici :

<http://www.ceuda.psac.com/>