

Seuls les changements apportés à la convention collective figurent dans ce sommaire.

Tout ce qui n'est pas mentionné ici reste inchangé.

POINT	CE QUE PRÉVOIT VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE LA NOUVELLE ENTENTE VOUS DONNERAIT	RÉFÉRENCE
Mise en œuvre de la convention collective		Processus modifié de mise en œuvre de cette convention (Ne s'applique pas aux membres civil(e)s de la GRC qui ne sont pas assujetti(e)s aux conventions collectives jusqu'à la date de conversion).	
<i>Définition de mise en œuvre</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La convention est mise en œuvre lorsque ces deux choses se produisent : <ol style="list-style-type: none"> 1. les modifications négociées dans la nouvelle convention entrent en vigueur 2. les paiements rétroactifs de la personne sont versés en fonction du temps qui s'est écoulé entre l'expiration de l'ancienne convention et la date à laquelle la nouvelle convention entre en vigueur 	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de changement. 	
<i>Date de mise en œuvre</i>	<ul style="list-style-type: none"> • La nouvelle convention collective sera mise en œuvre dans les 90, 120 ou 150 jours suivant la date de signature. (La date exacte dépend de la convention collective) 	<ul style="list-style-type: none"> • La nouvelle convention collective sera mise en œuvre dans les 180 jours pour la plupart des membres de l'IPFPC. <i>Cela s'applique également à la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives au congé parental.</i> • Pour les cas complexes qui nécessitent une « intervention manuelle », la convention sera mise en œuvre dans un délai de 560 jours. 	

<i>Pénalités</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de pénalités prévues • Avant que les préjudices ne soient évalués, le syndicat doit soumettre une plainte de pratique déloyale. 	<ul style="list-style-type: none"> • 400 \$ versés à chaque membre dans les 180 jours suivant la signature en reconnaissance de la prolongation des délais et d'autres inconvénients. • Une pénalité additionnelle de 50 \$ le 181^e jour si la mise en œuvre est retardée encore plus. • Si les retards persistent : une pénalité supplémentaire de 50 \$ par tranche de 90 jours par la suite, jusqu'à concurrence de 450 \$ (y compris la pénalité de 50 \$ imposée le 181^e jour) au cas où la mise en œuvre prend 27 mois. 	
<i>Méthode de calcul des paiements rétroactifs</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Les nouveaux salaires sont entrés dans le système de paye en fonction des dates d'entrée en vigueur indiquées dans chaque convention. Le revenu est recalculé en fonction des nouveaux salaires. • Les salaires pour chaque année sont arrondis au dollar près. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les données historiques de rémunération de chaque employé sont récupérées et les pourcentages d'augmentation sont appliqués aux montants en fonction des dates d'entrée en vigueur indiquées dans chaque convention. • Les variations salariales ne sont pas arrondies au dollar près. • Cela peut entraîner des différences de plus ou moins quelques dollars par rapport à l'ancien système. 	

<i>Montant du paiement à recevoir</i>	<ul style="list-style-type: none"> Le montant est calculé en fonction de votre situation personnelle et ouvre droit à pension s’il y a lieu. Le montant est déterminé en fonction de tous les éléments applicables de la rémunération, comme le salaire de base, les heures supplémentaires, la rémunération d’intérim, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> Le montant est calculé en fonction de votre situation personnelle et ouvre droit à pension s’il y a lieu. Le montant est déterminé en fonction de tous les éléments applicables de la rémunération, comme le salaire de base, les heures supplémentaires, la rémunération d’intérim, etc. Il peut y avoir des variations mineures de plus ou moins quelques dollars en raison des différentes méthodes d’arrondissement. En plus de tous les montants rétroactifs dus, tous recevront également la pénalité de 400 \$ (mentionnée ci-dessus) ainsi que des pénalités supplémentaires si la mise en œuvre est retardée au-delà de la limite. 	
<i>Renseignements fournis</i>	<ul style="list-style-type: none"> Un montant total figure sur les talons de paye et peu de détails sont fournis 	<ul style="list-style-type: none"> Les paiements rétroactifs contiendront tous les détails expliquant le calcul 	
<i>Répercussions causées par Phénix</i>	<ul style="list-style-type: none"> Phénix n’a pas pu gérer la mise en œuvre de la dernière convention La tentative de mise en œuvre des changements négociés dans les dernières conventions a mené à de plus gros problèmes 	<ul style="list-style-type: none"> Le nouveau système de mise en œuvre évite Phénix autant que possible. Il permet à la plupart des membres de recevoir la majeure partie de ce qui leur est dû dans un délai raisonnable. La mise en œuvre complète sera limitée par le grand retard accumulé par Phénix. Si vous relevez des inexactitudes dans vos données historiques de rémunération, vous aurez droit à une rémunération rétroactive sur ces montants une fois que le changement aura été traité. 	

<p>Réaménagement des effectifs</p>	<p>Le Programme de départs volontaires avait été établi pour réduire le stress lié à l'élimination de postes (réaménagement des effectifs). C'était un incitatif pour les employés qui souhaitaient quitter la fonction publique. Le programme pouvait être activé même lorsque l'employeur offrait une offre d'emploi raisonnable.</p> <p>L'employeur a demandé à ce qu'il ne s'applique que lorsque l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.</p>	<p>Le libellé indique maintenant que l'établissement d'un programme de départ volontaire ne s'applique que lorsque l'administrateur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable.</p>	<p>APPENDICE - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS</p>
<p>Congé parental -- Modification de la limite de semaines avec indemnité</p>	<p>Maximum de 52 semaines par couple avec indemnité à 93 %.</p> <p>Aux termes du Régime québécois d'assurance parentale, cette limite empêche le paiement de l'indemnité sur le congé de paternité lorsque les deux parents travaillent au sein de la fonction publique fédérale.</p> <p>Aux termes du régime d'AE, cette disposition a aussi pour effet de ne pas permettre le paiement de l'indemnité des cinq nouvelles semaines de congé parental, lorsque les deux parents travaillent au sein de la fonction publique fédérale.</p> <p>AE : Assurance-emploi RQAP : Régime québécois d'assurance parentale</p>	<p><u>Ce que nous avons obtenu</u></p> <p>Maximum de <u>57</u> semaines par couple avec indemnité à 93 %.</p> <p>Répercussions :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permet l'inclusion des cinq semaines de paternité, aux termes du RQAP, lorsque les deux parents travaillent au sein de la fonction publique. - Permet l'inclusion de cinq nouvelles semaines de congé parental aux termes du AE, lorsque les deux parents travaillent au sein de la fonction publique (40 par couple, maximum de 35 par parent) 	

<p>Congé parental -- Semaines additionnelles en vertu du RQAP</p>	<p><u>En vertu du RQAP</u> Seule la personne qui a accouché peut bénéficier des deux semaines additionnelles sous condition que cette personne ait pris les 18 semaines de congé de maternité ainsi que les 32 semaines de congé parental. Ces conditions soulèvent deux problématiques :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. les parents adoptifs n'ont pas accès à ces semaines; 2. si les parents biologiques partagent le congé parental, ils n'ont pas accès aux semaines additionnelles; 	<p><u>Nouvelles possibilités obtenues</u> - Si les deux parents adoptifs travaillent dans la fonction publique et que ces deux parents prennent la totalité des 37 semaines d'adoption, un des deux parents pourra bénéficier des deux semaines additionnelles et; - si les deux parents biologiques travaillent dans la fonction publique et que ces deux parents prennent la totalité des 32 semaines de congé parental ainsi que les cinq semaines de congé de paternité, un des deux parents pourra bénéficier des deux (2) semaines additionnelles.</p>	
<p>Congé parental -- Semaine additionnelle aux termes de l'assurance-emploi</p>	<p><u>En vertu de l'AE</u> La personne salariée qui a pris la totalité des 35 semaines de congé parental peut bénéficier de la semaine additionnelle créant une iniquité envers les parents qui partagent le congé. Par conséquent, si les parents partagent le congé parental, ils n'ont pas accès à la semaine additionnelle.</p>	<p><u>Nouvelle possibilité obtenue</u> Si les deux parents travaillent dans la fonction publique et que ces deux parents ont pris la totalité des 40 semaines parentales, un des deux parents pourra bénéficier de la semaine additionnelle.</p>	
<p>Congé parental -- Congé parental prolongé sans solde</p>	<p>Pour prolonger le congé parental au-delà de 52 semaines, le membre doit utiliser un congé non payé en vertu du Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille, qui est déduit de la période de cinq ans maximum accordée en vertu de ce congé.</p>	<p><u>Ce que nous avons obtenu pour les parents assujettis à l'AE et au RQAP</u> Introduction d'un congé parental prolongé non payé de 86 semaines, sans aucune incidence sur la limite de cinq ans.</p>	Nouveau
<p>Congé parental -- Aux termes de l'AE – Indemnité parentale pour le congé prolongé</p>	<p>Aux termes de l'AE Les parents désireux de prendre le congé prolongé reçoivent 93 % d'indemnité pour le congé parental de 37 semaines et reçoivent ensuite 33 % de l'AE (sans indemnité).</p>	<p><u>Ce que nous avons obtenu pour les parents assujettis au régime d'AE</u> L'étalement de l'indemnité du congé parental sur 71 semaines à 55.8 %.</p>	Nouveau

<p>Congé de maternité et congé parental -- Formule de remboursement</p>	<p>Après avoir bénéficié des indemnités à 93 % pendant le congé de maternité ou pendant le congé parental, la personne salariée doit demeurer à l'emploi pour une durée de temps équivalente au temps où elle a reçu des indemnités supplémentaires, sans quoi, la personne salariée doit rembourser les montants reçus.</p> <p>La personne salariée doit demeurer à l'emploi pour un des employeurs figurant aux Annexes I (liste des ministères) et IV (liste des secteurs de l'administration publique centrale) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>.</p> <p><i>Exemples de secteurs figurant à l'annexe IV :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Agence spatiale canadienne</i> • <i>Services partagés Canada</i> • <i>Statistique Canada</i> 	<p><u>Ce que nous avons obtenu</u> Ajout de l'annexe V de la Loi, ce qui permet la mobilité sans obligation de remboursement des indemnités reçues entre l'administration centrale et 26 nouveaux organismes distincts, incluant l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherches.</p> <p>Cette modification octroie plus de flexibilité pour les parents qui souhaitent changer de poste dans la fonction publique du Canada.</p>	
<p>Congé parental prolongé payé -- Formule de remboursement</p>	<p>Aux termes de l'AE Ce congé payé n'existe pas en soi.</p>	<p>La même formule de remboursement s'applique les parents qui souhaitent changer de poste dans la fonction publique fédérale.</p>	<p>Nouveau</p>

<p>Congé de proche aidant</p>	<p>Si votre convention prévoit un congé de proche aidant (ou de soignant), c'est un congé de trois semaines non payées. Cette situation n'est pas conforme à celle de l'assurance-emploi (AE). De plus, aucune convention ne prévoit de congés pour la prestation, au titre de l'AE, de soins <i>aux enfants</i> par un proche aidant et/ou de soins <i>aux adultes</i> par un proche aidant.</p>	<p>Nous avons réussi à négocier un nouveau congé de proche aidant qui comprend les trois types de congés prévus par l'AE :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compassion • Proche aidant d'enfants • Proche aidant d'adultes <p>Le congé est d'une durée identique à celle prévue par l'AE et comprend le délai de carence applicable. Le congé accordé en vertu de cette disposition comptera pour l'indemnité de départ, le congé annuel et l'augmentation d'échelon de rémunération. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter l'entente de principe de la Table centrale datée du 22 mai 2019.</p>	
<p>Congé pour cause de violence familiale</p>	<p>Vous n'aviez pas droit à un <i>congé pour cause de violence familiale</i> pour des raisons non médicales.</p>	<p>Nous avons réalisé une véritable percée :</p> <p>Nous avons en main : une définition de la <i>violence familiale</i> (VF); La reconnaissance du fait que la VF peut affecter la présence au travail de l'employé. 75 heures de congé payé au cours d'un exercice financier pour des raisons non médicales, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtenir des soins ou du soutien pour soi-même ou pour son enfant à charge en raison d'une blessure ou d'une invalidité de nature physique ou psychologique; • obtenir des services d'une organisation qui offre des services aux personnes victimes de violence familiale; • etc. <p>Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter l'entente de principe de la Table centrale datée du 22 mai 2019.</p>	

<p>Protocole d'entente sur l'inclusivité et la neutralité du genre dans les libellés</p>	<p>La façon dont la convention collective est rédigée ne reflète pas les nouvelles réalités de la société.</p>	<p>Nous avons négocié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un engagement et un soutien en faveur de la neutralité et de l'inclusivité des libellés : - l'établissement d'un comité mixte chargé de réviser les conventions collectives en vue de rendre leurs libellés plus neutres et plus inclusifs. Les travaux du Comité mixte débuteront en 2020 et se termineront idéalement au plus tard en décembre 2021. 	
<p>Protocole d'entente sur le harcèlement</p>	<p>Le harcèlement est un problème important dans la fonction publique. L'IPFPC lutte depuis plus de 15 ans pour obtenir une déclaration dans la convention collective reconnaissant l'importance d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de violence, et pour y prévoir des recours. L'employeur a toujours refusé.</p>	<p>Nous avons finalement réussi à négocier l'inclusion dans la convention collective d'une déclaration selon laquelle les deux parties partagent l'objectif de créer des milieux de travail sains, exempts de harcèlement et de violence. Le Conseil du Trésor s'est engagé à consulter l'IPFPC sur les dispositions suivantes lors de l'élaboration d'une nouvelle directive couvrant les situations de harcèlement et de violence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • mécanismes pour orienter et soutenir les employés tout au long du processus de règlement de leur cas; • réparation pour les conséquences préjudiciables vécues par l'employé victime de harcèlement; • garantie à l'employé de pouvoir signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles. 	

<p>Protocole d'entente sur l'administration commune de la paie</p>	<p>Les défis posés par le système de paye Phénix ont mis en lumière l'importance de participer à l'élaboration du prochain système de paye.</p>	<p>Nous avons négocié un protocole d'entente concernant la poursuite de la consultation sur le développement d'un système des Ressources humaines (RH) et de la paye de la prochaine génération. Les discussions se poursuivront pour déterminer les diverses possibilités et considérations relatives à un système de paye qui répond aux besoins légitimes de l'employeur et des employés.</p>	
<p>Protocole d'entente sur le Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME)</p>	<p>Votre convention collective actuelle contient un protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'IPFPC sur le PSME. Le protocole d'entente précise le travail qui doit être fait pour élaborer un PSME. Le Conseil du Trésor et l'IPFPC se sont réunis régulièrement à ce sujet et sont en train d'élaborer un tel programme.</p>	<p>Le protocole d'entente actualisé sur le Programme de soutien et de mieux-être des employés comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le travail qui a été fait jusqu'à présent; • le travail qui reste encore à faire; • un processus pour ratifier le PSME. <p>Le vote sur le PSME ne fera pas partie du vote pour la ratification de votre convention collective. Les votes de ratification du PSME se feront séparément dans chaque groupe à une date ultérieure (en 2020). Si le vote est favorable, le PSME sera ajouté à votre convention collective.</p>	<p>APPENDICE</p>
<p>Nouveau protocole d'entente sur le congé pour affaires syndicales</p>	<p>Les collectives prévoient dans plusieurs dispositions un congé pour affaires syndicales non payé. La rémunération des délégués syndicaux et des représentants de l'IPFPC a été interrompue en raison des limites de Phénix. Lors de la dernière ronde de négociations, un nouveau protocole d'entente a été négocié prévoyant des congés pour affaires syndicales payés, mais l'interprétation donnée par l'employeur était trop restrictive.</p>	<p>Nous avons négocié un nouveau protocole d'entente stipulant que les congés pour affaires syndicales payés seront d'une durée cumulative maximale de six (6) mois. Après ces 6 mois, le congé ne sera plus payé.</p>	

<p>Nouveau protocole d'entente pour la GRC</p>	<p>Les membres civils de la GRC seront intégrés à la fonction publique le 21 mai 2020. D'ici là, leurs conditions d'emploi demeurent les mêmes.</p> <p>En l'absence d'entente négociée énonçant les modalités de transition vers les conventions collectives, ces membres seraient assujettis dès leur intégration à la fonction publique aux conditions d'emploi actuelles prévues dans les conventions collectives.</p>	<p>L'Institut a négocié un protocole d'entente concernant les membres civils de la GRC établissant les modalités de leur transition vers les conventions collectives dès leur intégration à la fonction publique.</p> <p>Toute augmentation des indemnités et des taux de rémunération accordés aux unités de négociation sera accordée aux groupes professionnels de membres civils dont la rémunération est équivalente. Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter le protocole d'entente pour les MC de la GRC daté du 14 juin 2019 ou visitez pipsc.ca/rcmp.</p>	
---	---	--	--

Autres précisions concernant votre nouvelle entente

Jours fériés désignés payés : Les conventions des groupes AV, NR et SP précisent que les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération au taux normal.

Cotisations syndicales : suppression du libellé concernant la pratique antérieure consistant à effectuer des déductions à d'autres fins sur présentation d'un document justificatif, car il ne s'applique plus.