

Seuls les changements apportés à la convention collective figurent dans le présent sommaire.
Tout ce qui n'y est pas mentionné demeure inchangé.

DURÉE : Entente de quatre (4) ans arrivant à échéance **le 31 octobre 2022**.

PAYE : APPENDICE A

L'entente de principe prévoit une **augmentation économique générale de 7 %** pour tous.

Augmentation économique générale

1^{er} novembre 2018 — Augmentation des taux de rémunération à tous les niveaux et échelons : **2 %**

1^{er} novembre 2019 — Augmentation des taux de rémunération à tous les niveaux et échelons : **2 %**

1^{er} novembre 2020 — Augmentation des taux de rémunération à tous les niveaux et échelons : **1,5 %**

1^{er} novembre 2021 — Augmentation des taux de rémunération à tous les niveaux et échelons : **1,5 %**

Rajustement salarial

1^{er} novembre 2018 — Augmentation des taux de rémunération à tous les niveaux et échelons : **0,8 %**

1^{er} novembre 2019 — Augmentation des taux de rémunération à tous les niveaux et échelons : **0,2 %**

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
Sommaire de l'entente de principe du groupe ONÉ			
Droits d'inscription	À l'heure actuelle, seuls les droits d'inscription relatifs aux titres professionnels nécessaires à l'exercice des fonctions sont remboursés.	Formulation d'un nouveau libellé offrant la possibilité d'un remboursement total ou partiel des droits d'inscription. Dans le cas des employés qui sont membres d'associations professionnelles ou d'organismes de réglementation et dont l'adhésion se traduit par des économies pour l'employeur sur le plan du perfectionnement ou de l'avancement professionnel, ces économies seront remises au membre pour contribuer aux droits d'inscription qu'il a déjà payés.	Nouvel article
Congé personnel	Une journée de congé payé pour bénévolat.	La journée de bénévolat a été convertie en journée de congé personnel payé, que l'employé peut utiliser à sa discrétion.	D19.01
Congé de deuil payé	Nous avons soutenu que la définition actuelle de la famille immédiate est trop limitée et ne répond pas aux besoins de toutes les familles.	La définition de « famille immédiate » a été élargie pour comprendre la bru et le gendre et toute personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé. Le congé de deuil payé est accordé à toute personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité, une seule fois dans sa	D7.01-7.08

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
		<p>carrière dans l'administration publique fédérale.</p>	
<p>Congé payé pour obligations familiales</p>	<p>Nous avons soutenu que la définition actuelle de la famille immédiate est trop limitée et ne répond pas aux besoins de toutes les familles. Nous avons également plaidé en faveur d'une utilisation plus souple de ce congé.</p>	<p>La définition a été élargie pour comprendre le libellé suivant : « toute personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé. »</p> <p>L'utilisation de ce congé en cas de fermeture imprévue d'une école ou d'une garderie ou d'activités scolaires n'est plus limitée à 7,5 heures.</p>	<p>D6.01-6.03</p>
<p>Perfectionnement professionnel</p>	<p>Il est important d'améliorer l'accès des membres au perfectionnement professionnel. Nous avons plaidé en faveur de critères de sélection clairs pour aider les membres à demander de participer à des activités de perfectionnement professionnel.</p>	<p>Conclusion d'une entente avec l'employeur pour la tenue de consultations sur l'examen des politiques de perfectionnement professionnel et l'élaboration de critères de sélection.</p>	<p>Lettre</p>

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
Élimination de la discrimination	La convention collective s'accordait avec des lois désuètes en matière de droits de la personne.	Nous avons mis à jour la clause de non-discrimination pour y inclure les caractéristiques génétiques et l'identité et l'expression de genre.	E1.01
Heures supplémentaires	Les heures supplémentaires travaillées à la demande de l'employé le deuxième jour de repos sont rémunérées à 1,5 fois le taux normal.	Les heures supplémentaires sont rémunérées à 1,5 fois le taux normal le premier jour de repos, jusqu'à concurrence de 7,5 heures. Les heures supplémentaires effectuées un jour de repos subséquent (si l'employé a travaillé le premier jour de repos) ou en sus de 7,5 heures, sont rémunérées à taux horaire double.	C3.05
Temps de déplacement	À l'heure actuelle, il n'y a pas de disposition concernant les membres qui passent beaucoup de temps à voyager pour l'employeur.	Nous avons obtenu une nouvelle disposition sur les congés pour les employés en déplacement. Les employés qui voyagent 40 nuits au cours d'un seul et même exercice financier recevront un jour de congé supplémentaire, et un jour de congé supplémentaire tous les 20 nuits par la suite.	C6.08
Indemnité pour Calgary et rémunération de rendement		Création d'un groupe de travail avec l'employeur pour examiner le régime de rémunération au rendement et le déploiement de l'indemnité pour Calgary.	Appendices A et C

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
Heures accumulées	Avance d'heures accumulées pour des circonstances imprévues qui sont indépendantes de la volonté de l'employé aux fins d'une période de congé préapprouvé.	Cette disposition a été supprimée, car l'Employeur a confirmé qu'elle n'est pas généralement appliquée et que les employés ont accès à d'autres congés dans de telles circonstances. Autrement, le total d'heures accumulées demeure inchangé.	C2.06
Jours fériés désignés payés	Jour de la Famille de l'Alberta. Comme l'employeur a des bureaux dans d'autres provinces, nous avons élargi ce congé pour tenir compte du jour de la famille ou d'un congé civique équivalent dans les autres provinces.	Un employé peut prendre congé le Jour de la famille de l'Alberta, le Jour de la famille de la C.-B. ou la Saint-Jean-Baptiste, selon l'endroit où il travaille.	C8.01
Mise en œuvre de la convention collective		Processus modifié de mise en œuvre de cette convention (Ne s'applique pas aux membres civils de la GRC puisqu'ils ne sont pas assujettis aux conventions collectives jusqu'à leur intégration).	NOUVEL APPENDICE
<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. 	

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<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"> Dans un délai de 180 jours pour la plupart des membres de l'IPFPC. <i>La date d'entrée en vigueur des nouvelles prestations parentales s'inscrit dans cette disposition.</i> Pour les cas complexes qui nécessitent une « intervention manuelle », la convention sera mise en œuvre dans les 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 se soumettre à une procédure considérée comme pratique déloyale de travail. 	<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 relevés salariaux de chaque employé sont récupérés 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. 	

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
		<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<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 anciens relevés salariaux, vous aurez droit à une rémunération rétroactive sur ces montants une fois que le changement aura été traité. 	
<p>Congé parental -- Changement du nombre de semaines de versement de l'indemnité</p>	<p>Maximum de 52 semaines par couple avec une allocation de 93 %. En vertu du RQAP, cette limite empêche le versement de l'allocation du congé de paternité lorsque les deux parents travaillent à la fonction publique fédérale. En vertu du régime d'A.-E., cette disposition a également pour effet d'empêcher le versement de l'indemnité correspondant aux cinq nouvelles semaines de congé parental lorsque les deux parents travaillent à la fonction publique fédérale. A.-E. : Assurance-emploi RQAP : Régime québécois d'assurance parentale</p>	<p>Ce que nous avons obtenu : Maximum de 57 semaines par couple avec une allocation de 93 %. Implications</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permet l'inclusion de cinq semaines de congé de paternité, dans le cadre du RQAP, lorsque les deux parents travaillent à la fonction publique. - Permet l'inclusion de cinq nouvelles semaines de congé parental en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> lorsque les deux parents travaillent à la fonction publique (40 par couple, maximum de 35 par parent). 	<p>DIVERS ARTICLES</p>

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<p align="center">Congé parental -- Semaines additionnelles en vertu du RQAP</p>	<p>En vertu du RQAP : Seule la personne qui a donné naissance peut bénéficier des deux semaines supplémentaires, à condition d'avoir pris les 18 semaines de congé de maternité et les 32 semaines de congé parental. Ces conditions soulèvent deux questions :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Les parents adoptifs n'ont pas accès à ces semaines. 2. Si les parents biologiques se partagent le congé parental, ils n'ont pas accès aux semaines supplémentaires. 	<p>Nouvelles conditions obtenues :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si les deux parents adoptifs travaillent à la fonction publique et prennent les 37 semaines de congé d'adoption, l'un d'entre eux peut recevoir les deux semaines supplémentaires. - Si les deux parents biologiques travaillent à la fonction publique et prennent les 32 semaines de congé parental ainsi que les 5 semaines de congé de paternité, l'un d'entre eux peut recevoir deux semaines supplémentaires. 	
<p align="center">Congé parental -- Semaine supplémentaire en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi</p>	<p>En vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> : Un employé qui prend les 35 semaines de congé parental peut recevoir la semaine supplémentaire; cela crée une situation injuste pour les parents qui partagent le congé. Par conséquent, si les parents biologiques se partagent le congé parental, ils n'ont pas accès à la semaine supplémentaire.</p>	<p>Nouvelle condition obtenue : Si les deux parents travaillent à la fonction publique et prennent les 40 semaines de congé parental, l'un d'entre eux peut recevoir la semaine supplémentaire.</p>	
<p align="center">Congé parental -- Congé parental prolongé non payé</p>	<p>Pour prolonger le congé parental au-delà de 52 semaines, le membre doit prendre un congé non payé (Congé non payé pour s'occuper de la proche famille) qui est déduit de la période maximale de cinq ans accordée en vertu de ce congé.</p>	<p>Ce que nous avons obtenu pour les parents couverts par l'A.-E. et le RQAP : un congé parental prolongé non payé de 86 semaines, sans incidence sur la limite de cinq ans.</p>	NOUVEAU

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<p align="center">Congé parental -- Indemnité parentale en cas de congé prolongé (en vertu de la Loi sur l'A.-E.)</p>	<p>En vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> : Les parents qui veulent prendre un congé prolongé reçoivent une allocation de 93 % pour les 37 semaines de congé parental, suivie de prestations d'assurance-emploi de 33 % (sans allocation).</p>	<p>Ce que nous avons obtenu pour les parents couverts par l'A.-E. : Étalement de l'indemnité parentale sur 71 semaines à 55,8 %</p>	<p align="center">NOUVEAU</p>
<p align="center">Congé de maternité et congé parental -- Formule de remboursement</p>	<p>L'employé qui a reçu des indemnités supplémentaires à un taux de 93 % pendant le congé de maternité ou le congé parental doit conserver son emploi pendant une période équivalente à la période durant laquelle il a reçu ces indemnités. Sinon, l'employé doit rembourser les montants reçus. L'employé doit demeurer à l'emploi d'un employeur figurant à l'annexe I (Liste des ministères) et à l'annexe IV (Secteurs de l'administration publique centrale) de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i>. Exemples de secteurs énumérés à l'annexe IV :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Agence spatiale canadienne • Services partagés Canada • Statistique Canada 	<p>Ce que nous avons obtenu : Ajout de l'Annexe V de la <i>Loi</i>, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et 26 autres organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherches, sans obligation de rembourser les allocations. Ce changement donne plus de souplesse aux parents qui souhaitent changer de poste au sein de la fonction publique fédérale.</p>	
<p align="center">Congé parental prolongé et payé -- Formule de remboursement</p>	<p>En vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> : Ce congé payé n'existe pas en tant que tel.</p>	<p>La même formule de remboursement s'applique aux parents qui désirent changer de poste au sein de la fonction publique fédérale.</p>	<p align="center">NOUVEAU</p>

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<p>Congé de proche aidant</p>	<p>Si votre convention prévoit un congé de proche aidant (ou de compassion), c'est un congé de trois semaines non payé. Cette situation n'est pas conforme à celle de l'assurance-emploi (AE). De plus, aucune convention ne prévoit de congés et prestations, au titre de l'AE, de soins aux enfants ou aux adultes 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"> • Compassionate • Proches aidants d'enfants • Proches aidants d'adultes <p>Le congé est d'une durée identique à celle prévue par l'AE et comprend le délai de carence applicable.</p> <p>Le congé accordé en vertu de cette disposition compte pour l'indemnité de départ, le congé annuel et l'augmentation d'échelon de rémunération.</p> <p>Pour plus de détails, veuillez consulter l'entente de principe de la table centrale conclue le 22 mai 2019.</p>	
<p>Congé pour cause de violence familiale</p>	<p>Vous n'aviez pas droit à un congé pour cause de violence familiale pour des raisons non médicales.</p>	<p>Nous avons réalisé une grande première :</p> <p>Nous avons une définition de la violence familiale (VF);</p> <p>La reconnaissance du fait que la VF peut affecter l'assiduité au travail de l'employé.</p> <p>75 heures de congé par 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 	<p>NOUVEAU</p>

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
		<p>ou psychologique;</p> <ul style="list-style-type: none"> • obtenir des services d'une organisation qui offre des services aux personnes victimes de violence familiale; • etc. <p>Pour plus de détails, veuillez consulter l'entente de principe de la Table centrale conclue le 22 mai 2019.</p>	
<p>Protocole d'entente sur l'inclusivité et la neutralité de genre dans les libellés</p>	<p>La façon dont la convention collective est rédigée ne reflète pas les nouvelles réalités sociales.</p>	<p>Voici ce que nous avons négocié :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un engagement et un soutien en faveur de l'inclusivité et de la neutralité de genre dans les libellés : - Un engagement à incorporer les conclusions du Comité mixte sur l'administration publique centrale dans la convention collective du groupe ONÉ. 	<p>NOUVEAU</p>
<p>Protocole d'entente concernant l'administration commune de la paye</p>	<p>Les défis posés par le système de paye Phénix ont mis en évidence l'importance de participer au développement du prochain système de paye.</p>	<p>Nous avons négocié un protocole d'entente concernant la poursuite de la consultation sur le développement de la « prochaine génération » de systèmes de ressources humaines (RH) et de paye. 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>NOUVEAU</p>

POINT	CE QU'IL Y A DANS VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	CE QUE VOUS OFFRE LA NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<p>Protocole d'entente concernant 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>Modifications accessoires</p>		<p>Mise à jour de références législatives désuètes et autres modifications textuelles de moindre importance.</p>	<p>DANS TOUTE LA CONVENTION</p>