

QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<b>Sommaire de l'entente de principe du groupe AR/ACR</b>			
<b>Rémunération</b>		<p>Cette entente prévoit une augmentation économique générale de <b>7 % de votre rémunération</b> pendant toute la durée de l'entente :</p> <p>le 20 juillet 2018 : augmentation des taux de rémunération de <b>2,0 %</b>  le 20 juillet 2019 : augmentation des taux de rémunération de <b>2,0 %</b>  le 20 juillet 2020 : augmentation des taux de rémunération de <b>1,5 %</b>  le 20 juillet 2021 : augmentation des taux de rémunération de <b>1,5 %</b></p> <p><b>De plus :</b>  le 20 juillet 2018 : rajustement salarial de 0,8 % applicable à tous les niveaux  le 20 juillet 2019 : rajustement salarial de 0,2 % applicable à tous les niveaux</p>	Barème 1
<b>Temps de déplacement</b>	L'employé a droit à un paiement maximal de 12 heures de rémunération au taux des heures normales pour le temps de déplacement supplémentaire en sus de la période de travail et de déplacement de 7,5 heures, et ce, en tout temps. Ou, lorsqu'il voyage hors de l'Amérique	Nous avons réussi à faire passer le plafond de douze (12) heures à <b>quinze (15) heures de rémunération</b> au taux des heures normales n'importe quel jour, <b>peu importe l'endroit où l'employé se déplace un jour de travail normal, un jour de repos ou un JFDP.</b>	Paragraphe 14.4

QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
	<p>du Nord, ce paiement maximal passe à quinze (15) heures de rémunération calculées au taux ordinaire.</p> <p>Le même plafond s'applique lorsque l'employé voyage pendant un jour de repos ou un jour férié désigné payé (JFDP).</p>		
<b>Congé de deuil payé</b>	<p>Vous avez droit à sept jours de congé de deuil payé en cas de décès d'un membre de votre proche famille.</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.</p>	<p>La définition de « famille immédiate » a été élargie pour comprendre <b>la belle-fille, le beau-fils et toute personne qui tient lieu de proche parent à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité (descendance) entre cette personne et l'employé.</b></p> <p><b>Le congé de deuil payé est accordé à toute personne qui tient lieu de proche parent à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité, et ce, une seule fois dans sa carrière dans l'administration publique fédérale.</b></p>	Paragraphe 20.2
<b>Congé non payé pour les soins d'un membre de la proche famille</b>	<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.</p>	<p>La définition a été élargie pour comprendre <b>toute personne qui tient lieu de proche parent à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé.</b></p>	Paragraphe 20.14 b)
<b>Congé payé pour obligations familiales</b>	<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.</p>	<p>La définition a été élargie pour comprendre <b>toute personne qui tient lieu de proche parent à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé.</b></p>	Paragraphe 20.17

QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<p><b>Congé pour cause de violence familiale</b></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 <b>une véritable percée</b> :          Nous avons en main : une définition de la <i>violence familiale</i> (VF);          La reconnaissance du fait que la VF <b>peut affecter la présence au travail de l'employé.</b>  <b>75 heures de congé payé</b> au cours d'un exercice financier pour <b>des raisons non médicales</b>, pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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;</li> <li>• obtenir des services d'une organisation qui offre des services aux personnes victimes de violence familiale;</li> <li>• etc.</li> </ul>	<p>Nouveau</p>
<p><b>Congé de proche aidant</b></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 <b>un nouveau congé de proche aidant qui comprend les trois types de congés prévus par l'AE</b> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Compassion</b></li> <li>• <b>Proche aidant d'enfants</b></li> <li>• <b>Proche aidant d'adultes</b></li> </ul> <p>Le congé est d'une <b>durée identique à celle prévue par l'AE et comprend le délai de carence applicable.</b>          Le congé accordé en vertu de cette disposition <b>comptera pour l'indemnité de départ, le congé annuel et l'augmentation d'échelon de rémunération.</b></p>	<p>Nouveau</p>

QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<b>Utilisation des installations de l'employeur</b>	Il est important pour nous d'informer les membres. L'employeur réserve à l'Institut un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage et, le cas échéant, les babillards électroniques, pour l'affichage d'avis officiels, dans les lieux facilement accessibles aux employés et déterminés par l'Employeur et l'Institut.	Nous avons précisé que les tableaux d'affichage <b>comprennent les tableaux d'affichage de l'employeur. L'employeur conserve le droit de refuser l'affichage de toute</b> information qu'il estime contraire à ses intérêts ou à ceux de ses représentants.	Paragraphe 31.1
<b>Politique sur l'intégrité scientifique (PIS) et le droit de parole</b>	Au cours de la dernière ronde de négociations, nous avons réussi à faire enchâsser dans la convention collective la protection de l'intégrité scientifique ou du droit de parole par l'entremise de politiques élaborées par les ministères en consultation avec l'IPFPC. Nous devons maintenant nous assurer que ces politiques demeurent en vigueur.	Le protocole d'entente révisé <b>renforce les obligations imposées aux ministères qui n'ont pas encore élaboré leur PIS et exige que ceux qui l'ont fait la maintiennent en place.</b>	Appendice A
<b>Congé parental -- Modification de la limite de semaines avec indemnité</b>	Maximum de 52 semaines par couple avec indemnité à 93 %. 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. 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.	Maximum de <u>57</u> semaines par couple avec indemnité à 93 %. Répercussions :  - 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)	Paragraphes 20.8, 20.10, 20.11

QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
	AE : Assurance-emploi RQAP : Régime québécois d'assurance parentale		
<b>Congé parental</b> -- <b>Semaines additionnelles en vertu du RQAP</b>	<u>En vertu du RQAP</u> Seule la personne qui a accouché peut bénéficier des deux semaines additionnelles sous condition que cette personne ait prise les 18 semaines de congé de maternité ainsi que les 32 semaines de congé parental. Ces conditions soulèvent deux problématiques : 1. les parents adoptifs n'ont pas accès à ces semaines; si les parents biologiques partagent le congé parental, ils n'ont pas accès aux semaines additionnelles;	- 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.	Paragraphes 20.8, 20.10, 20.11
<b>Congé parental</b> -- <b>Semaine additionnelle aux termes de l'assurance-emploi</b>	<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.	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.	Paragraphes 20.8, 20.10, 20.11
<b>Congé parental</b> --	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	Introduction d'un congé parental prolongé non payé de 86 semaines, sans aucune incidence sur la limite de cinq ans.	Paragraphes 20.8, 20.10, 20.11

QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<b>Congé parental prolongé sans solde</b>	de la période de cinq ans maximum accordée en vertu de ce congé.		
<b>Congé parental -- Aux termes de l'AE – Indemnité parentale pour le congé prolongé</b>	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).	<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 %.	Paragraphes 20.8, 20.10, 20.11
<b>Protocole d'entente sur l'inclusivité et la neutralité du genre dans les libellés</b>	La façon dont la convention collective est rédigée ne reflète pas les nouvelles réalités de la société.	Nous avons négocié : - un <b>engagement et un soutien en faveur de la neutralité et de l'inclusivité des libellés</b> : - l'établissement d'un <b>comité mixte chargé de réviser les conventions collectives</b> 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.	Nouveau
<b>Protocole d'entente sur le harcèlement</b>	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.	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 CNRC 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 :	Nouveau

QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>mécanismes pour orienter et soutenir les employés tout au long du processus de règlement de leur cas;</b></li> <li>• <b>réparation pour les conséquences préjudiciables vécues par l'employé victime de harcèlement;</b></li> </ul> <b>garantie à l'employé de pouvoir signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.</b>	
<b>Mise en œuvre de la convention collective</b>	<p>La convention est mise en œuvre lorsque ces deux choses se produisent :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-les modifications négociées dans la nouvelle convention entrent en vigueur</li> <li>- 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</li> </ul>	<b>Processus modifié de mise en œuvre de cette convention</b>	
	La nouvelle convention collective sera mise en œuvre dans les 90 jours suivant la date de signature.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La nouvelle convention collective sera mise en œuvre dans les 180 jours pour la plupart des membres de l'IPFPC.</li> </ul> <p>Cela s'applique également à la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives au congé parental.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les cas complexes qui nécessitent une « intervention manuelle », la convention sera mise en œuvre dans un délai de 560 jours.</li> </ul>	

QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
<i>Pénalités</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de pénalités prévues</li> </ul> <p>Avant que les préjudices ne soient évalués, le syndicat doit soumettre une plainte de pratique déloyale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 400 \$ versés à chaque membre dans les 180 jours suivant la signature en reconnaissance de la prolongation des délais et d'autres inconvénients.</li> <li>• Une pénalité additionnelle de 50 \$ le 181e jour si la mise en œuvre est retardée encore plus.</li> </ul> <p>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 181e jour) au cas où la mise en œuvre prend 27 mois.</p>	
<i>Méthode de calcul des paiements rétroactifs</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Les salaires pour chaque année sont arrondis au dollar près.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Les variations salariales ne sont pas arrondies au dollar près.</li> <li>• Cela peut entraîner des différences de plus ou moins quelques dollars par rapport à l'ancien système.</li> </ul>	
<i>Montant du paiement à recevoir</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le montant est calculé en fonction de votre situation personnelle et ouvre droit à pension s'il y a lieu.</li> <li>• Le montant est déterminé en fonction de tous les éléments applicables de la rémunération, comme le salaire de base, les</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le montant est calculé en fonction de votre situation personnelle et ouvre droit à pension s'il y a lieu.</li> <li>• Le montant est déterminé en fonction de tous les éléments applicables de la rémunération, comme le salaire de base, les heures</li> </ul>	



QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
	heures supplémentaires, la rémunération d'intérim, etc.	<p>supplémentaires, la rémunération d'intérim, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Il peut y avoir des variations mineures de plus ou moins quelques dollars en raison des différentes méthodes d'arrondissement.</li> <li>• 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.</li> </ul>	
<i>Renseignements fournis</i>	Un montant total figure sur les talons de paye et peu de détails sont fournis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les paiements rétroactifs contiendront tous les détails expliquant le calcul</li> </ul>	
<i>Répercussions causées par Phénix</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Phénix n'a pas pu gérer la mise en œuvre de la dernière convention</li> <li>• La tentative de mise en œuvre des changements négociés dans les dernières conventions a mené à de plus gros problèmes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le nouveau système de mise en œuvre évite Phénix autant que possible.</li> <li>• Il permet à la plupart des membres de recevoir la majeure partie de ce qui leur est dû dans un délai raisonnable.</li> <li>• La mise en œuvre complète sera limitée par le grand retard accumulé par Phénix.</li> <li>• 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.</li> </ul>	
<b>PE concernant la politique du CNRC en matière de probation</b>	La période de probation précédente était de 3 ans après votre nomination en poste pour une période indéterminée.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pour les nouveaux employés, ce délai est réduit à 2 ans.</li> <li>• Pour les employés nommés pour une période indéterminée, vous pouvez</li> </ul>	(*hors du cadre de la convention collective)

QUESTION	CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE	NOUVELLE ENTENTE	RÉFÉRENCE
		<p>demander une réduction de la période de probation une fois que vous avez passé 2 ans en probation.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'IPFPC, le CNRC et l'AECR formeront un comité mixte afin de déterminer comment le temps d'employé nommé pour une période déterminée devrait compter pour la probation</li> </ul>	
<p><b>PE concernant le système de rémunération AR/ACR</b></p>	<p>Le système de rémunération AR/ACR, y compris le double échelon, est problématique et entrave la progression de certains employés.</p>	<p>Nous avons convenu de former un comité mixte afin de résoudre les problèmes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le double échelon;</li> <li>- Les mécanismes d'octroi des augmentations d'échelon de rémunération;</li> <li>- La nomination initiale et le placement dans la grille de rémunération du Groupe;</li> <li>- Les mécanismes d'examen et de recours en cas de promotion infructueuse;</li> <li>- L'emploi des langues officielles dans les dossiers de promotion;</li> <li>- L'accompagnement et le soutien des salariés dans le processus de promotion;</li> <li>- La cohérence et la transparence dans l'évaluation des promotions;</li> <li>- Les pratiques exemplaires concernant les systèmes en place dans le secteur public fédéral;</li> </ul>	<p>(*hors du cadre de la convention collective)</p>

<b>QUESTION</b>	<b>CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE</b>	<b>NOUVELLE ENTENTE</b>	<b>RÉFÉRENCE</b>
		- Toute autre question relative au système de rémunération du Groupe que le comité mixte juge pertinente et dans son intérêt d'examiner.	