

Seuls les changements apportés à la convention collective figurent dans ce sommaire.  
 Tout ce qui n'est pas mentionné ici reste inchangé.

<b>POINTS</b>	<b>CE QUE PRÉVOIT VOTRE CONVENTION COLLECTIVE ACTUELLE</b>	<b>CE QUE LA NOUVELLE ENTENTE VOUS DONNERAIT</b>
<b>RÉMUNÉRATION</b>	<p>Vous n'avez pas reçu d'augmentation depuis 2017.</p> <p>L'employeur a commencé cette ronde de négociations en n'offrant que 0,5 % d'augmentation salariale annuelle pour la durée de la convention.</p>	<p><b>22 décembre 2018 :</b>  <b>augmentation salariale de 2,0 %</b>  <b>+ rajustement de 0,8 %</b></p> <p><b>22 décembre 2019 :</b>  <b>augmentation salariale de 2,0 %</b>  <b>+ rajustement de 0,2 %</b></p> <p><b>22 décembre 2020 :</b>  <b>augmentation salariale de 1,5 %</b></p> <p>Un montant salarial sera versé rétroactivement à compter du 21 décembre 2018.</p>
Mise en œuvre de la convention collective		<p>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).</p>
<i>Définition de mise en œuvre</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La convention est mise en œuvre lorsque ces deux choses se produisent :                             <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les modifications négociées dans la nouvelle convention entrent en vigueur</li> </ol> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pas de changement.</li> </ul>

	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	
<i>Date de mise en œuvre</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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)</li> </ul>	<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> <li>● Cela s'applique également à la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives au congé parental.</li> <li>● Pour les cas complexes qui nécessitent une « intervention manuelle », la convention sera mise en œuvre dans un délai de 560 jours.</li> </ul>
<i>Pénalités</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Pas de pénalités prévues</li> <li>● Avant que les préjudices ne soient évalués, le syndicat doit soumettre une plainte de pratique déloyale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 500 \$ 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 181<sup>e</sup> jour si la mise en œuvre est retardée encore plus.</li> <li>● Un montant supplémentaire de 50 \$ sera versé pour chaque période additionnelle de 90 jours de retard dans la mise en œuvre de la convention collective.</li> </ul>
<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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les données historiques de rémunération de chaque employé</li> </ul>

	<p>en fonction des dates d'entrée en vigueur indiquées dans chaque convention. Le revenu est recalculé en fonction des nouveaux salaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Les salaires pour chaque année sont arrondis au dollar près.</li> </ul>	<p>sont récupérées et les pourcentages d'augmentation sont appliqués aux montants en fonction des dates d'entrée en vigueur indiquées dans chaque convention.</p> <ul style="list-style-type: none"> <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 heures supplémentaires, la rémunération d'intérim, etc.</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 supplémentaires, la rémunération d'intérim, etc.</li> <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 500 \$ (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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Un montant total figure sur les talons de paye et peu de détails sont fournis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Les paiements rétroactifs contiendront tous les détails expliquant le calcul</li> </ul>

<p><i>Répercussions causées par Phénix</i></p>	<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>
<p><b>CONGÉ DE DEUIL PAYÉ</b></p>	<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 fait valoir que la définition actuelle de la proche famille est trop limitée et ne répond pas aux besoins de toutes les familles.</p>	<p>La définition de « proche famille » a été élargie ainsi : « toute personne qui tient lieu de membre de la famille à l'employé, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité (descendance) entre cette personne et l'employé ».</p> <p>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 carrière dans l'administration publique fédérale.</p> <p>Pour plus de détails, consulter l'offre globale de l'employeur datée du 3 novembre 2020.</p>

<p align="center"><b>Congé parental</b> -- <b>Modification de la limite de semaines avec indemnité</b></p>	<p>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. AE : Assurance-emploi RQAP : Régime québécois d'assurance parentale</p>	<p><u>Ce que nous avons obtenu</u> Maximum de <u>57</u> semaines par couple avec indemnité à 93 %. Répercussions :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Permet l'inclusion des cinq semaines de paternité, aux termes du RQAP, lorsque les deux parents travaillent au sein de la fonction publique.</li> <li>- 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)</li> </ul>
<p align="center"><b>Congé parental</b> -- <b>Semaines additionnelles en vertu du RQAP</b></p>	<p>En vertu du RQAP 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 :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. les parents adoptifs n'ont pas accès à ces semaines;</li> <li>2. si les parents biologiques partagent le congé parental, ils</li> </ol>	<p>Nouvelles possibilités obtenues</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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;</li> <li>– 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 (5) semaines de congé de paternité, un des deux parents pourra</li> </ul>

	n'ont pas accès aux semaines additionnelles;	bénéficier des deux (2) semaines additionnelles.
<b>Congé parental</b> -- <b>Semaine additionnelle aux termes de l'assurance-emploi</b>	En vertu de l'AE 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.	Nouvelle possibilité obtenue 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.
<b>Congé parental</b> -- <b>Congé parental prolongé sans solde</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 de la période de cinq ans maximum accordée en vertu de ce congé.	Ce que nous avons obtenu pour les parents assujettis à l'AE et au RQAP Introduction d'un congé parental prolongé non payé de 86 semaines, sans aucune incidence sur la limite de cinq ans.
<b>Congé parental</b> -- <b>Aux termes de l'AE – Indemnité parentale pour le congé prolongé</b>	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).	Ce que nous avons obtenu pour les parents assujettis au régime d'AE L'étalement de l'indemnité du congé parental sur 71 semaines à 55.8 %.
<b>Congé de maternité et congé parental</b> -- <b>Formule de remboursement</b>	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	Ce que nous avons obtenu 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

	<p>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>Exemples de secteurs figurant à l'annexe IV :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Agence spatiale canadienne</li> <li>● Services partagés Canada</li> <li>● Statistique Canada</li> </ul>	<p>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><b>Congé parental prolongé payé</b> -- <b>Formule de remboursement</b></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><b>CONGÉS NON PAYÉS POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE</b></p>	<p>Nous avons fait valoir que la définition actuelle de la proche famille était trop limitée et ne répondait pas aux besoins de toutes les familles.</p>	<p>La définition de « proche famille » a été élargie ainsi : « 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><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).</p>	<p>Nous avons réussi à négocier un nouveau <i>congé de proche aidant</i> qui comprend les trois types de congés prévus par l'AE :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Compassion</li> <li>● Proche aidant d'enfants</li> <li>● Proche aidant d'adultes</li> </ul>

	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.	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 plus de détails, consulter l'offre globale de l'employeur datée du 3 novembre 2020.
<b>CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES</b>	Nous avons fait valoir que la définition actuelle de la proche famille était trop limitée et ne répondait pas aux besoins de toutes les familles.	La définition de « proche famille » a été élargie ainsi : « 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. »
<b>Congé pour cause de violence familiale</b>	Vous n'aviez pas droit à un congé pour cause de violence familiale pour des raisons non médicales.	Nous avons réalisé une véritable percée : Nous avons en main : une définition de la violence familiale (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 : <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</li> </ul>



		<p>aux personnes victimes de violence familiale;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• etc.</li> </ul> <p>Pour plus de détails, consulter l'offre globale de l'employeur datée du 3 novembre 2020.</p>
<p><b>PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR DU CANADA ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS ET LA RÉFORME DE LA CLASSIFICATION</b></p>	<p>Nous avons fait valoir que les nouveaux changements devaient être reflétés dans la nouvelle entente.</p>	<p>Comme l'élaboration de la norme d'évaluation des emplois est terminée, la mise en place d'une stratégie pour sa mise en œuvre se poursuivra, en consultation avec l'agent négociateur.</p>
<p><b>PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE LE CONSEIL DU TRÉSOR ET L'INSTITUT PROFESSIONNEL DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA SOUS-TRAITANCE</b></p>	<p>Nous avons fait valoir qu'il reste encore beaucoup de travail à faire pour : établir des modalités pour obtenir une approbation préalable avant de recourir à la sous-traitance; éviter le recours excessif et inapproprié à des services de sous-traitance, etc.</p>	<p>Reconduction du protocole d'entente sur la sous-traitance jusqu'au 21 décembre 2021.</p>
<p><b>Protocole d'entente sur l'inclusivité et la neutralité du genre dans les libellés</b></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"> <li>– un engagement et un soutien en faveur de la neutralité et de l'inclusivité des libellés :</li> <li>– l'établissement d'un comité mixte chargé de réviser les conventions collectives en vue de rendre leurs libellés plus neutres et plus inclusifs.</li> </ul>

		Les travaux du Comité mixte débuteront en 2020 et se termineront idéalement au plus tard en décembre 2021.
<b>Protocole d'entente sur le harcèlement</b>	Le harcèlement est un problème important dans la fonction publique.	<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.</p> <p>L'employeur s'est engagé à consulter l'IPFPC concernant les dispositions suivantes régissant les situations de harcèlement et de violence :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● mécanismes pour orienter et soutenir les employés tout au long du processus de règlement de leur cas;</li> <li>● réparation pour les conséquences préjudiciables vécues par l'employé victime de harcèlement;</li> <li>● garantie à l'employé de pouvoir signaler un cas de harcèlement sans crainte de représailles.</li> </ul>
<b>Protocole d'entente sur le Programme de soutien et de mieux-être des employés (PSME)</b>	<p>Votre convention collective actuelle contient un protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'IPFPC sur le PSME.</p> <p>Le protocole d'entente précise le travail qui doit être fait pour élaborer un PSME.</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"> <li>● le travail qui a été fait jusqu'à présent;</li> <li>● le travail qui reste encore à faire;</li> <li>● un processus pour ratifier le PSME.</li> </ul>

	<p>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 vote sur le PSME ne fera pas partie du vote pour la ratification de votre convention collective.</p> <p>Les votes de ratification du PSME se feront séparément dans chaque groupe à une date ultérieure (en 2020).</p> <p>Si le vote est favorable, le PSME sera ajouté à votre convention collective.</p>
--	--	--

**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.

### **CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS**

1. La *Commission des relations de travail dans la fonction publique* a un nouveau nom (*Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique*) et ce nom sera changé dans plusieurs articles de la nouvelle convention collective.
2. Remplacement de l'expression « en espèces » (cash) par « paiement » (payment) (plusieurs articles).