

Négociation VFS - Résumé des changements

Les dispositions suivantes reflètent les modifications négociées de la convention collective. Toutes les autres dispositions de la convention collective demeurent en vigueur.

Émettre	Accord existant	Nouvel accord
Annexe A Taux de rémunération annuels		<p>Taux de rémunération</p> <p>En vigueur à compter du 22 décembre 2022 - augmentation des taux de rémunération : 3,50 %</p> <p>En vigueur à compter du 22 décembre 2022 - rajustement salarial : 1,25 %</p> <p>En vigueur à compter du 22 décembre 2023 - augmentation des taux de rémunération : 3,00 %</p> <p>En vigueur à compter du 22 décembre 2023 - rajustement de la ligne de paye 0,5 %</p> <p>En vigueur à compter du 22 décembre 2024 - augmentation des taux de rémunération : 2,00 %</p> <p>En vigueur à compter du 22 décembre 2024 - rajustement salarial : 0,25 %</p> <p>En vigueur à compter du 22 décembre 2025 - augmentation des taux de rémunération : 2,00 %</p> <p>Paiement unique de 2 500 \$ à la signature de la convention collective (pensionable)</p> <ul style="list-style-type: none">● Si un employé est admissible à une indemnité à l'égard de l'indemnité unique liée à l'exécution des tâches régulières (et des responsabilités) en vertu de plus

		d'une convention collective, il ne recevra l'indemnité qu'une seule fois.
Ajustements salariaux propres aux AU-02 et AU-03 (Vérification)		<p>Augmentation du maximum de l'échelle salariale AU-02 de 500 \$</p> <p>Augmentation du maximum de l'échelle salariale AU-03 de 1 300 \$</p> <p>Ces deux augmentations seront appliquées rétroactivement avant les autres augmentations économiques.</p>
Ajustements salariaux propre aux FI-04 (Gestion financière)		<p>Augmentation du maximum de l'échelle salariale FI-04 de 663 \$</p> <p>L'augmentation sera appliquée rétroactivement avant les autres augmentations économiques.</p>

Admissions des NU-EMA (soins infirmier)	Nouveau	Admissions des nouveau membres NU-EMA, soins infirmier, dans l'entente de principe VFS, y compris la création d'une grille salariale NU-EMA.
Ajustements salariaux et indemnités des PS (Psychologie)		<p>Supprimer les deux premiers échelons de l'échelle salariale PS-03.</p> <p>Instauration d'une indemnité provisoire de 2 200 \$ pour les PS-03 ayant jusqu'à un an d'expérience.</p> <p>Annexe "F" Augmentation de l'indemnité provisoire pour les PS-03 ayant un an ou plus d'expérience, les PS-04 et les PS-05, qui passe à 8 200 \$.</p>

8.02 Heures de travail	Nouveau	c) À la demande de l'employé et avec l'approbation de l'employeur, la journée normale de travail d'un employé peut être de sept virgule cinq (7,5) heures non consécutives , excluant une pause-repas non payée, à condition que cela n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour l'employeur.
	La durée et le moment de la pause-repas n'étaient pas définis dans l'entente.	e ii) L'Employeur accorde une pause-repas non rémunérée d'un minimum de trente (30) minutes par journée de travail complète, normalement au milieu de la journée de travail.
8.05 Prime de poste et prime de fin de semaine	8.05 a) 2,25 \$	Augmentation à 2,50 \$
9.01 Heures supplémentaires	9.01 f) Un minimum de 12 heures de repos après 24 heures de travail	9.01 g) Un minimum de 8 heures de repos après 16 heures de travail. Interdiction d'être obligé de travailler plus de 24 heures.
9.06 Indemnité de repas	9.06 (a) Un employé qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après ses heures de travail d'horaire prévu, bénéficie du remboursement de douze dollars (12,00 \$) pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.	9.06 c ii) Ne s'applique plus aux membres qui travaillent à domicile

12.01 Jours fériés payés désignés et 38.06 Jours fériés désignés (employés à temps partiel)	Nouveau	12.01 g) Ajout de la Journée nationale de vérité et réconciliation aux congés payés pour les employés à temps plein et à temps partiel
17.02 Congé de deuil payé	Nouveau	Ajout de 3 jours de deuil dans le cas d'une mortinaissance

17.11 Congé non payé pour obligations personnelles et 17.12 Congé non payé en cas de réinstallation du conjoint		17.11 d) et 17.12 b) Un préavis de quatre semaines doit être donné par l'employé avant le congé, à moins qu'un tel préavis ne puisse être donné.
17.13 Congé payé pour obligations familiales		17.13 b vii) Permettre l'utilisation d'un congé pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie incurable en phase terminale approche de la fin de sa vie. 17.13 b viii) Augmentation du nombre d'heures pouvant être utilisées pour les rendez-vous professionnels de 7,5 heures à 15 heures.
17.14 Congé non payé pour besoins familiaux		Les membres ont le droit de prendre un congé en vertu du présent article pour une personne qui qui tient lieu de parent.
17.24 Congé pour violence familiale		Élargissement de la définition de la violence familiale. Acceptation d'une déclaration signée comme remplissant les conditions du congé, sauf avis contraire.

18 Promotion professionnelle 18.05 Congé de perfectionnement professionnel		18.05 c) Nouvelle obligation de fournir par écrit, à la demande écrite du membre, les raisons du refus d'accorder un congé en vertu du présent article.
27.03 Utilisation des installations de l'employeur	27.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Institut de se rendre dans les locaux de l'Employeur pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission de pénétrer dans ses locaux.	Une telle autorisation ne sera pas refusée sans motif raisonnable.
28 Information 28.02	28.02 (b) Des copies imprimées de la convention collective seront fournies au syndicat et à tous les délégués de VFS.	(b) Des copies imprimées de la convention collective seront fournies au syndicat et à tous les aux délégués de VFS sur demande.
36 normes de discipline 36.07	36.07 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.	L'employeur fournira à l'employé une copie officielle d'un rapport d'enquête, sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.
36.08	Nouveau 36.07 Tout document de nature disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier de l'employé doit être détruit deux (2) ans après la date à laquelle la mesure disciplinaire a été imposée, pourvu qu'aucune	36.08 L'avis de mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel d'un employé doit être détruit deux (2) ans après que la mesure disciplinaire a été prise, à l'exclusion des périodes de congé sans solde , pourvu

	autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier de cet employé durant ladite période.	qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été enregistrée pendant cette période.
41.03 Harcèlement sexuel	Nouveau	L'employeur fournira à l'employé une copie officielle d'un rapport d'enquête, sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.
42 Élimination de la discrimination 42.04	Nouveau	L'employeur fournira à l'employé une copie officielle d'un rapport d'enquête, sous réserve de la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels.
Congé pour pratiques autochtones traditionnelles	Nouveau	<p>Instauration d'un congé pour pratiques autochtones traditionnelles (15 heures rémunérées, 22,5 heures non rémunérées par exercice financier) pour permettre à une personne autodéclarée autochtone de s'adonner à des pratiques traditionnelles, y compris des activités terrestres telles que la chasse, la pêche et les récoltes.</p> <p>Le congé doit être pris en une ou plusieurs périodes. Aucune période ne pouvant être inférieure à 7,5 heures.</p> <p>Possibilité de combler les 22,5 heures sans salaire.</p>

Notes de paie AC		Mise à jour des notes de rémunération pour refléter le calendrier actuel des examens.
Annexe G : Réaménagement des effectifs	<p>Indemnité d'études Allocation d'études : maximum 15 000 \$</p> <p>6.4.1. a) Statut privilégié d'employé excédentaire pendant douze (12) mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.</p>	<p>Indemnité d'études augmenter à un maximum de 17 000 \$</p> <p>Augmenter la période du statut privilégié d'employé excédentaire à :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 12 mois pour les employés ayant moins de 10 ans de service ● 14 mois pour les employés ayant 10 à 20 ans de service

	<p>6.4.6 Tous les employés optants ont droit à un montant maximum de mille dollars (1 000 \$) pour des services de conseils en ce qui concerne leur réembauche ou retraite potentielle. Ces services peuvent comprendre des services de conseils en matière financière et de placement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 16 mois pour les employés ayant plus de 20 ans de service <p>6.4.6 Augmenter le montant maximale pour des services de conseil à 1 200 \$</p>
<p>Annexe H Mise en œuvre</p>		<p>Tous les éléments de l'accord non liés à l'administration des salaires entreront en vigueur à la signature de cet accord, sauf stipulation contraire expresse.</p> <p>Les changements apportés aux éléments de rémunération entreront en vigueur dans les 180 jours ouvrables suivant la signature, si aucune intervention manuelle n'est nécessaire.</p> <p>Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.</p> <p>Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de la convention.</p> <p>Si la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre pour un membre dans les 180 jours, 200 \$ seront versés au membre si le montant impayé est supérieur à 500 \$.</p>
<p>Annexe M - Questions liées à la classification</p>		<p>Poursuivre les efforts de classification en cours pour moderniser les normes de classification.</p> <p>L'employeur examinera les possibilités de modernisation les normes de classification actuelles par rapport à la faisabilité de l'adoption des normes de classification modernes existantes pour la classification des emplois actuellement représentés par le groupe IPFPC-VFS.</p>

		L'employeur s'engage à fournir au syndicat des mises à jour concernant la modernisation de la classification par le biais de rapports
Annexe N- Protocole d'entente des modalités de travail flexibles	Un projet pilote de travail flexible limité au niveau régional.	<p>L'employeur accepte d'étendre l'horaire flexible à un déploiement national progressif avec consultation syndicale et devant être complété dans les 15 mois suivant la signature.</p> <p>Un projet pilote distinct d'une durée de 6 mois pour les vérificateurs sur place. Après l'évaluation du projet si c'est positif il y aura un déploiement national de l'horaire flexible pour les vérificateurs sur place.</p>
Lettre d'entente concernant les modalités de télétravail virtuelles	Nouveau	<p>Une nouvelle lettre d'entente, qui reconnaît que :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Les ententes de télétravail peuvent être initiées par les employés, sont volontaires et nécessitent un accord mutuel entre la direction et le membre. ● Les ententes de télétravail seront revues chaque année ● Ne garantit pas le droit au télétravail en dehors du domicile ● Les demandes doivent être examinées au cas par cas. Si une demande est refusée, les raisons seront fournies par écrit. <p>Un comité de l'ARC sur les modalités du télétravail sera également créé pour répondre à l'insatisfaction des employés à l'égard des décisions découlant de l'application de la directive de l'employeur en entendant les griefs et en formulant des recommandations au commissaire.</p> <p>Un forum de consultation conjoint sur la directive de l'employeur sur le télétravail pour un examen continue de la directive.</p>
Protocole d'entente		Au rapport trimestriel, à l'article 28.01, qui se rapporte aux renseignements communiqués au syndicat concernant les informations de base sur les membres, seront ajouté les

		<p>renseignements suivants concernant la définition de « l'emplacement géographique »:</p> <ul style="list-style-type: none">- L'adresse du lieu de travail désigné de l'employé,- L'adresse du bureau de l'ARC où l'employé se rapporte.- Structure hiérarchique de l'employé
--	--	--

Autres faits concernant votre nouvelle convention collective :

Le Canada a un nouveau chef d'État, le roi Charles III a remplacé la reine Elizabeth II, et votre convention collective en tient compte.

D'autres modifications rédactionnelles et d'autres modifications mineures ont été apportées, notamment :

- Faire en sorte que les références aux conditions d'emploi de l'employeur reflètent correctement le titre de la directive.
- Légère modification à la définition de « conjoint de fait » afin de préciser qu'il faut « cohabiter avec » plutôt que « vit avec »
- Modification de la désignation de "lunch period" « période de dîner » en "meal break" « pause repas »
- Confirmation de l'engagement à l'égard des mises à jour de la convention collective dans un langage neutre et inclusives.
- Diverses modifications visant à harmoniser les versions française et anglaise de la convention.
- Clarification du fait que les heures de travail variable en vertu de l'article 8.02 sont fondées sur les jours civils
- Restructuration de certaines parties du libellé des heures supplémentaires pour faciliter la lecture et la référence
- Précision sur le fait que le rappel est "sans préavis, y compris un jour de repos ou un jour férié désigné."
- Utilisation du terme "standby" plutôt que "stand-by".
- Clarification du fait que les congés ne peuvent être accumulés en vertu d'une seule convention collective au cours d'un mois à l'autre lorsqu'on change d'organisation.
- Clarification du fait qu'un jour de congé payé est considéré comme un jour où la rémunération est gagnée, aux fins de l'accumulation de crédits.
- Clarification du fait que le paiement des crédits inutilisés à la cessation d'emploi se fait au taux du poste d'attache du membre
- Clarification du fait que le congé unique de 37,5 heures ne s'applique qu'une seule fois au cours de l'emploi d'un membre, quel que soit l'endroit où il travaille dans la fonction publique fédérale.
- Mises à jour du congé de maternité et du congé parental pour refléter les changements législatifs.
- Clarification du fait que les 120 jours mentionnés dans les changements technologiques sont des jours civils
- Inclusion du terme « technologique » dans l'article sur le changement technologique
- Précisions concernant le calendrier et les modalités des réunions du Comité mixte de consultation
- Mises à jour du libellé de l'évaluation du rendement pour refléter le nom actuel des formulaires
- Diverses modifications d'ordre rédactionnel apportées à l'annexe sur le réaménagement des effectifs, qui n'ont pas d'incidence sur les droits.