



Le lundi 3 juin 2019

NOUVELLES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE EC SOUS RÉSERVE DE L'APPROBATION DES MEMBRES EC

1. Rémunération

- Le 22 juin 2018, un rajustement de salaire de 2 %
- Le 22 juin 2018, un ajustement au marché de 0,8 %
- Le 22 juin 2019, un rajustement de salaire de 2 %
- Le 22 juin 2019, un ajustement au marché de 0,2 %
- Le 22 juin 2020, un rajustement de salaire de 1,5 %
- Le 22 juin 2021, un rajustement de salaire de 1,5 %
les ajustements au marché sont composés sur la valeur des rajustements de salaire.

2. Date d'expiration : 21 juin 2022.

3. Indemnité de maternité : pour avoir droit à une indemnité de maternité, la mère doit s'engager à retourner au travail à la date d'expiration de son congé (à moins qu'elle ne prenne un autre type de congé); du texte a été ajouté pour élargir la définition d'Employeur aux fins du retour, ce qui donne plus de marge de manœuvre aux mères.

4. Congé parental

- Il y a maintenant une disposition décrivant deux types distincts de congé parental : 1) le congé parental normal et 2) le congé parental prolongé.
- Le congé parental normal est d'une durée maximale de 37 semaines au cours d'une période de 52 semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant.

- Le congé parental prolongé est d'une durée maximale de 63 semaines au cours d'une période de 78 semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant.
- Le congé parental normal et le congé parental prolongé peuvent être divisés en deux périodes.

5. Indemnité parentale

- Indemnité parentale normale
 - i. Dans la plupart des cas, l'indemnité parentale normale n'a pas changé : 93 % pour un maximum de 37 semaines.
 - ii. Le fonctionnaire peut choisir de prendre 35 semaines de prestations ordinaires et de partager les cinq semaines de prestations ordinaires partagées avec un autre fonctionnaire pour le même enfant; les deux fonctionnaires auront droit au total aux 40 semaines à 93 % (pour l'un ou l'autre des fonctionnaires, la convention collective prévoit aussi le délai de carence et la semaine supplémentaire à 93 %).
 - iii. Régime québécois d'assurance parentale
 1. Lorsqu'une fonctionnaire a reçu l'intégralité des 18 semaines de prestations de maternité et des 32 semaines de prestations parentales, elle a droit à 2 semaines supplémentaires à 93 %, pour un total de 52 semaines à 93 %.
 2. Lorsqu'une fonctionnaire a pris l'intégralité des 32 semaines de prestations de maternité du Québec et a divisé les 32 semaines de prestations parentales avec un fonctionnaire qui prend également les 5 semaines de prestations de paternité, elle a droit à 2 semaines supplémentaires à 93 %.
 3. Lorsqu'un fonctionnaire a divisé les 37 semaines de prestations d'adoption avec un autre fonctionnaire, il a droit à 2 semaines supplémentaires à 93 %.
- Indemnité parentale prolongée
 - i. Le fonctionnaire qui choisit de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi recevra de l'Employeur des prestations complémentaires jusqu'à concurrence de *55,8 % de son taux de rémunération hebdomadaire*.
 - ii. Le fonctionnaire peut choisir de prendre 61 semaines de prestations parentales prolongées et de partager les 8 semaines de prestations partagées prolongées avec un autre fonctionnaire pour le même enfant; les deux fonctionnaires auront droit au total à 69 semaines à 55,8 % (pour l'un ou l'autre des fonctionnaires, la

convention collective prévoit également un délai de carence et une semaine supplémentaire à 55,8 %).

6. Mise en œuvre

- Toutes les nouvelles dispositions de la convention collective entrent en vigueur à la date de signature, à l'exception des questions liées à l'administration de la paye.
- Un protocole d'entente prolonge la période de mise en œuvre pour la paye de 150 jours à 180 jours, pour la ronde actuelle seulement.
- Les fonctionnaires recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus.
- Un fonctionnaire peut demander une vérification du calcul s'il croit qu'il y a une erreur.
- Les fonctionnaires qui ont été EC pendant la totalité ou une partie de la période allant du 22 juin 2018 à la date de signature de la convention collective recevront 400 \$ (n'ouvrant pas droit à pension) dans les 180 jours suivant la signature.
- L'Employeur n'utilisera pas Phénix pour calculer la paye rétroactive; il utilisera ses systèmes de RH.
- S'il n'est pas nécessaire d'intervenir manuellement, les dispositions relatives à la rémunération seront mises en œuvre dans les 180 jours.
- Dans des cas exceptionnels, lorsqu'une intervention manuelle est nécessaire, les dispositions relatives à la rémunération seront mises en œuvre le plus rapidement possible, mais cela pourrait prendre jusqu'à 560 jours.
- Les fonctionnaires à l'égard desquels une intervention manuelle est requise seront avisés dans les 180 jours suivant la signature.
- À compter du 181^e jour, les fonctionnaires dont les changements de rémunération n'ont pas été mis en œuvre auront droit à un montant supplémentaire de 50 \$ (n'ouvrant pas droit à pension).
- Les fonctionnaires recevront 50 \$ pour chaque période supplémentaire de 90 jours de retard, jusqu'à concurrence de 450 \$.
- Si l'Employeur accepte de verser des montants supérieurs aux 400 \$ et 50 \$ ci-dessus à toute autre table de négociation, les montants plus élevés s'appliqueront aux fonctionnaires EC.

7. **Congé de deuil** : une fois dans sa carrière, un fonctionnaire EC peut prendre les cinq jours de congé de deuil pour « une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire ».

- 8. Congé non payé pour s'occuper de la famille :** La définition de famille est élargie par l'ajout de « une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et le fonctionnaire ».
- 9. Congé de soignant :** Un fonctionnaire qui a demandé des prestations d'assurance-emploi peut prendre, en plus de tout délai de carence :
- i. jusqu'à 26 semaines de congé pour les prestations de compassion de l'assurance-emploi;
 - ii. jusqu'à 35 semaines de congé pour les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants;
 - iii. jusqu'à 15 semaines de congé pour les aidants familiaux de l'assurance-emploi d'adultes.
- 10. Congé pour violence familiale :** Le fonctionnaire qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant victime de violence familiale a droit à un congé payé d'une durée maximale de 75 heures au cours d'une année financière.
- 11. Congé payé pour obligations familiales :** La définition de famille est élargie par l'ajout de « une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et fonctionnaire ».
- 12. Acquisition des crédits de congé annuel :** Le calcul des années de service aux fins de la détermination des crédits de congé annuel comprend les heures de travail à la Bibliothèque du Parlement et au Bureau du directeur parlementaire du budget.
- 13. Anticipation des crédits de congé annuel :** Le droit à l'anticipation des crédits prend effet après six mois de service au lieu de six mois d'emploi.
- 14. Perfectionnement professionnel :** Sous réserve de contraintes opérationnelles et budgétaires, les fonctionnaires peuvent avoir l'occasion de participer à des ateliers ou à des cours de langue pour améliorer leurs compétences linguistiques ou atteindre les compétences voulues.
- 15. Temps de déplacement :** La rémunération maximale est passée de 12 heures à 15 heures pour tous les déplacements.
- 16. Procédure de règlement des griefs :** Le sous-ministre peut déléguer la responsabilité d'entendre les griefs de licenciement et de rétrogradation.

- 17. Réaffectation ou congé liés à la maternité :** La période au cours de laquelle une fonctionnaire enceinte ou allaitante peut demander une réaffectation ou un congé spécial passe de 24 à 52 semaines après la naissance d'un enfant.
- 18. Plan de soutien au mieux-être des employés :** L'Employeur et l'ACEP travailleront aux modalités d'un plan de mieux-être; si l'Employeur et l'ACEP s'entendent à l'égard des modalités d'un plan, celui-ci sera présenté aux membres EC pour approbation dans le cadre d'un vote distinct de la ratification d'une convention collective.
- 19. La prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail :** L'Employeur consultera l'ACEP par l'entremise du Conseil national mixte et dans le cadre des discussions bilatérales sur le contenu d'une nouvelle directive.
- 20. Le processus d'inclusion de mesures pour la transition des membres civils de la GRC vers les unités de négociation de l'ACEP :** Les conditions de travail visant les membres civils de la GRC demeureront en vigueur jusqu'à l'intégration. Des dispositions spéciales seront ajoutées à la convention collective pendant la négociation ou au moyen d'une clause de réouverture.

21. Changements rédactionnels

- Le mot « espèces » est supprimé de la convention collective et remplacé par le mot « paiement ».
- « Commission des relations de travail et de l'emploi dans la fonction publique » et « Loi sur les relations de travail dans la fonction publique » sont remplacés par « Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral » et « Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral ».
- Les notes sur la rémunération de l'ASFC sont supprimées de l'Appendice A, étant donné qu'elles ne s'appliquent plus.

Pas dans la convention collective

À la suite des discussions à la table de négociation EC, le Secrétariat du Conseil du Trésor enverra une lettre aux sous-ministres pour souligner la contribution précieuse de la diversité et de l'inclusion dans le milieu de travail. Les sous-ministres seront encouragés à tenir compte des demandes d'espace à des fins de pratique religieuse.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor enverra également une lettre au sous-ministre de Services publics et Approvisionnement Canada pour lui demander de faire en sorte que le service responsable des espaces de bureau du secteur public tienne compte des

demandes d'espace à des fins de pratique religieuse dans la conception ou le réaménagement des espaces de bureau.