



BIBLIOTHÈQUE DU PARLEMENT

ENTENTE DE PRINCIPE AVEC LA BIBLIOTHÈQUE DE PARLEMENT

Augmentations de salaire

En vigueur à compter du 16 décembre 2018	1 %
En vigueur à compter du 16 juin 2019	2 %
En vigueur à compter du 16 juin 2020	2 %
En vigueur à compter du 16 juin 2021	2 %
Date d'expiration de la convention collective : 16 juin 2022	

Nouveau : un seul niveau de rémunération pour les adjoints de recherche

Le niveau AJL a été supprimé, et le niveau AWL est maintenant le seul niveau de rémunération des adjoints de recherche.

Autres changements

Changements administratifs : modifications mineures; par exemple à l'article 1.02, remplacement de « Membres du Parlement » par « parlementaires » et de « Members of Parliament » par « parliamentarians ».

Congé annuel : obligation renforcée pour l'employeur de donner un préavis lorsqu'il a l'intention de payer les congés annuels excédentaires.

Lettre d'entente en vue de l'élaboration d'une politique de transition en matière de congé de préretraite : cette lettre permettra aux parties de collaborer à l'élaboration d'une politique qui offrira des options aux employés intéressés.

Jour férié désigné payé : ajout d'un nouveau jour férié supplémentaire lorsque proclamé par une loi du Parlement.

Congé de deuil payé : la définition comprend maintenant une personne qui remplace un membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un lien de sang. De plus, le congé de deuil payé peut maintenant être divisé en deux périodes, jusqu'à concurrence de cinq jours ouvrables.

Congé de maternité : le congé et les indemnités de maternité demeurent inchangés.

Options pour le congé parental

- une seule période d'au plus trente-sept (37) semaines consécutives au cours de la période de cinquante-deux (52) semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est confié à l'employé (option standard).
- une seule période d'au plus soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant est confié à l'employé (option prolongée).

Remarque : les résidents du Québec ne sont pas admissibles à l'option prolongée.

Indemnités parentales

Option standard

- Lorsque l'employé est assujéti à un délai de carence avant et pour chaque semaine au cours de laquelle il reçoit des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou du Régime québécois d'assurance parentale, l'indemnité représente la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations et 93 % de son taux de rémunération hebdomadaire. Un employé peut être admissible à des indemnités parentales supplémentaires au titre de la convention collective. Le maximum des prestations parentales combinées est de 57 semaines pour chaque congé de maternité et parental non payé.

Option prolongée

Remarque : l'indemnité parentale de l'option 2 est la même que celle de l'option 1, mais elle est répartie sur une plus longue période.

- Lorsque l'employé est assujéti à un délai de carence avant et pour chaque semaine au cours de laquelle il reçoit des prestations parentales ou d'adoption en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'indemnité représente la différence entre le montant hebdomadaire brut des prestations et 55,8 % de son taux de rémunération hebdomadaire. Un employé peut être admissible à des indemnités parentales supplémentaires au titre de la convention collective. Le maximum des prestations parentales combinées est de 86 semaines pour chaque congé de maternité et parental non payé.

Congé non payé pour les soins et l'éducation des enfants : s'applique maintenant aux enfants du conjoint légal ou de fait et aux enfants en famille d'accueil.

Congé de soignant : un employé peut maintenant prendre un congé non payé pendant qu'il reçoit des prestations de compassion de l'assurance-emploi, des prestations pour proches aidants et des prestations pour proches aidants d'enfants.

Congé non payé pour soins : la définition comprend maintenant une personne qui remplace un membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un lien de sang.

Congé payé pour obligations familiales : élargissement de la définition pour inclure les enfants en famille d'accueil, les beaux-parents, les grands-parents et une personne qui remplace un membre de la famille de l'employé, qu'il y ait ou non un lien de sang.

Congé d'études non payé et congé de promotion professionnelle : clarification des exceptions aux déplacements payés pour assister à une conférence ou à un congrès lorsque l'employeur l'exige.

Heures supplémentaires : nouvelle exigence selon laquelle l'employeur doit faire tout effort raisonnable pour donner un préavis aux employés qui doivent faire des heures supplémentaires. De plus, tout montant de crédits de congé compensatoire accumulés mais inutilisés peut être payé à l'employé à sa demande (il n'est plus nécessaire que les crédits dépassent 105 heures).

Déplacements : le temps de déplacement comprend maintenant le temps nécessairement passé à chaque escale, à condition que l'escale ne comprenne pas de nuitée. De plus, il est maintenant clair que les employés ont droit à la classe affaires, s'il y a lieu, conformément à la directive du Conseil national mixte.

Appréciation du rendement et dossiers de l'employé : les employés peuvent maintenant demander la correction de tout renseignement dans leur dossier personnel s'ils croient qu'il y a une erreur ou une omission. De plus, « formulaire d'évaluation du rendement » est remplacé par « évaluation », et « appréciation du rendement » est remplacé par « évaluation du rendement ».

Procédure de règlement des griefs : nouveau mécanisme informel de règlement des différends. Les parties reconnaissent désormais l'avantage de recourir à des mécanismes informels pour régler les différends lorsque cela est possible et peuvent demander l'accès à une nouvelle procédure de règlement des différends de la façon décrite.

Qualité d'auteur : éclaircissements supplémentaires pour les employés en ce qui concerne leur capacité de publier et leurs obligations envers la Bibliothèque du Parlement.

Télétravail : nouvelle reconnaissance de la technologie et des possibilités de télétravail qu'elle offre, et considération élargie des applications dans le cadre de la politique de télétravail.

Réaffectation ou congé liés à la maternité : Une employée enceinte ou allaitant peut demander une modification de tâches ou une réaffectation pendant la période allant du début de la grossesse à la fin de la 52^e semaine suivant la naissance de son enfant.