



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

1. Rémunération

- Le 19 avril 2018, une augmentation de salaire de 2 %
- Le 19 avril 2018, un rajustement de 0,8 %
- Le 19 avril 2019, une augmentation de salaire de 2 %
- Le 19 avril 2019, un rajustement de 0,2 %
- Le 19 avril 2020, une augmentation de salaire de 1,5 %
- Le 19 avril 2021, une augmentation de salaire de 1,5 % les rajustements sont composés sur la valeur des augmentations de salaire.

2. Date d'expiration: 18 avril 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 TR pendant la totalité ou une partie de la période allant du 19 avril 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 TR.

7. Congé de deuil: une fois dans sa carrière, un fonctionnaire TR 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. Temps supplémentaire: L'employé peut toucher le temps double pour le travail accompli un deuxième jour de repos, même s'il n'a pas travaillé le premier jour de repos.

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 TR 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 ».