

## Bibliothèque du Parlement – Entente de principe

Article	Convention collective en vigueur	Changements prévus dans l'entente de principe
<p><b>Annexe A : Taux de rémunération</b></p> <p><b>et</b></p> <p><b>durée</b></p>	<p>Dernière augmentation en juin 2021 (2,00 %)</p>	<p>Augmentation salariale de 12,5 % sur 4 ans (augmentation cumulative de 13,14 %)</p> <p>Année 1 – Augmentation du taux de rémunération : 3,50 % Année 1 – Rajustement salarial : 1,25 % Année 2 – Augmentation du taux de rémunération : 3,00 % + rajustement aux lignes salariales de 0,5 %. Année 3 – Augmentation du taux de rémunération : 2,00 % Année 3 – Rajustement salarial : 0,25 % Année 4 – Augmentation du taux de rémunération : 2 %</p> <p>Paiement forfaitaire unique : 2 500 \$</p> <p>Durée : La nouvelle convention collective prendra fin le 16 juin 2025</p>
<p><b>Nouveau :</b></p> <p><b>Lettre d'accompagnement sur le télétravail</b></p>		<p>Une lettre concernant le télétravail qui accompagne la convention collective et qui confirme que l'Employeur s'engage à consulter l'Association avant d'apporter des révisions à la <i>Politique sur le télétravail</i> du 1<sup>er</sup> décembre 2021</p>
<p><b>Article 8 :</b></p> <p><b>Changement technologique</b></p>	<p>Dans la convention collective en vigueur, l'article 8 est intitulé « Changement technologique », mais aucune définition de ce terme n'est fournie.</p>	<p>Une nouvelle définition du changement technologique figure à l'article 8.</p> <p>Quand l'Employeur donne un préavis advenant un changement technologique, les motifs de ce changement figureront dans le préavis.</p>

<p><b>Article 18 : Jours fériés désignés payés</b></p>		<p>La Journée nationale de la vérité et de la réconciliation sera reconnue par la nouvelle entente.</p> <p>Par conséquent, la rémunération des employé-es à temps partiel à l'article 3, passera de 4,6 % à 5 %.</p>
<p><b>Article 19 : Autres congés payés ou non payés</b></p>		<p>Nouvel article 19.24 :</p> <p>Le nouveau paragraphe 19.24 prévoit un congé payé d'une durée maximale de 70 heures aux employé-es pour leur permettre d'obtenir de l'aide ou des services en lien avec la violence familiale.</p>
<p><b>Article 21 : Congé d'études non payé, congé de promotion professionnelle et congé d'examen</b></p>	<p>21.07. Les employé-es peuvent assister à des conférences et des conventions en lien avec les projets de travail qui leur sont assignés.</p>	<p>Les employé-es peuvent assister à des conférences et des conventions non seulement dans leur domaine de spécialisation, mais aussi dans des domaines qui ne sont pas directement liés à leur poste. La décision est laissée à la discrétion de l'Employeur.</p>
<p><b>Article 22 : Indemnité de départ</b></p>	<p>Les employé-es bénéficient d'une indemnité de départ en cas de démission, de retraite et de renvoi.</p>	<p>Les employé-es ne bénéficient plus d'une indemnité de départ en cas de démission, de retraite et de renvoi.</p>
<p><b>Article 23 : Durée du travail</b></p>		<p>Nouvel article 23.05 :</p> <p>Les employé-es ne devront pas répondre aux communications de l'Employeur en dehors de leurs heures de travail, ainsi que pendant les périodes de repos et de congé.</p>
<p><b>Article 24 : Heures supplémentaires</b></p>		<p>Nouvel article 24.08.d)</p> <p>L'Employeur fera des efforts raisonnables pour accorder, selon les besoins opérationnels, un congé compensatoire aux employé-es le jour qui suit immédiatement celui où sont réalisées les heures supplémentaires, si moins de 12 heures de repos sont accordées.</p>

<b>Article 30 : Procédure de règlement des griefs</b>	30.18. Il est interdit de chercher à intimider une employée ou un employé pour l'amener à renoncer à son grief ou à s'abstenir d'exercer son droit de présenter un grief.	Une protection sera offerte contre l'intimidation lors d'une discussion informelle sur un grief potentiel.
<b>Article 31 : Santé et sécurité</b>	L'Employeur doit s'efforcer d'adopter et de mettre en œuvre des procédures raisonnables pour prévenir ou réduire les risques de blessures physiques.	L'Employeur s'engage à mettre en œuvre des procédures raisonnables pour prévenir les dommages psychologiques et physiques.
<b>Nouvelle annexe Protocole d'entente sur le congé de maternité et le congé parental</b>		Une consultation conjointe sera mise sur pied pour coordonner les prestations avec la nouvelle loi québécoise et discuter d'autres moyens de rendre plus souple le congé prolongé.  Si une entente est conclue, les parties pourront rouvrir la convention collective.
<b>Nouvelle annexe sur le langage inclusif</b>		Une consultation conjointe sera mise en place pour réviser la convention collective et rendre le libellé plus inclusif sur le plan du genre. Cet exercice aura lieu avant l'échéance de la convention collective.