

**Entente de principe entre
l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada (IPFPC) et
la Corporation commerciale canadienne**

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. **Durée** : entente de deux (2) ans arrivant à échéance le 19 juin 2024
2. **L'entente prévoit ce qui suit** : une augmentation totale de 9 % de tous les salaires de base au plus tard le 20 juin 2023 **plus** le paiement d'une somme forfaitaire au moment de la mise en œuvre.
 - 3 % le 20 juin 2022;
 - 2,5 % le 20 juin 2023;
 - Augmentation de 3,5 % de l'échelle salariale le 31 mars 2023;
 - Paiement d'une somme forfaitaire de 2 000 \$ au moment de la mise en œuvre de la convention collective.

3. Résumé des modifications convenues :

- Article B-3 :
 1. Acceptation de l'ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation aux jours fériés désignés payés;
 2. Ajout d'un congé non payé pour les pratiques culturelles traditionnelles compatibles avec les pratiques religieuses alternatives. Plus de flexibilité quant aux avis de congé.
- Article B-4 : À sa demande et après approbation, l'employé-e peut encaisser le temps de déplacement accumulé à tout moment, après l'avoir acquis.
- Article B-6 : Augmentation de la rémunération des jours fériés payés du personnel à temps partiel pour tenir compte de l'ajout de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.
- Article C-3 : Suppression du programme d'encouragement à l'assiduité.
- Article C-4 : À l'égard du congé de deuil, ajout d'une personne qui tient lieu de membre de la famille, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité.
- Article C-5 : Mise à jour des dispositions relatives au congé parental et au congé de maternité afin qu'elles soient conformes aux droits et obligations qui découlent du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et de l'assurance-emploi (AE).
- Article C-7 : Ajout d'une plus grande flexibilité pour l'utilisation du congé payé pour obligations familiales.

- o Article C-8 : Suppression de la rémunération des bénévoles
- o Article C-9 : Ajout d'un jour de congé personnel supplémentaire avec une plus grande flexibilité quant à son utilisation.
- o Article C-16 : Si l'employé·e en fait la demande, le refus de lui accorder un congé d'apprentissage et de développement professionnel doit être motivé par écrit.
- o Article D-3 : Ajout de trente (30) minutes rémunérées de temps d'orientation syndicale pour les nouveaux·lles employé·es.
- o Article D-5 : Une plus grande flexibilité dans la procédure de règlement des litiges en sautant le premier palier, dans le cas où un litige, en raison de la nature du grief, ne serait pas réglé au premier palier, ou dans le cas où la personne faisant l'objet de la plainte entendrait le grief.
- o Article D-12 : Augmentation de deux (2) semaines du délai pour joindre des commentaires écrits aux évaluations du rendement.
- o Article E-1 :
 1. La Corporation s'engage à respecter les principes de l'équité en matière d'emploi dans le cadre de la dotation.
 2. Tous les affichages doivent mentionner le lieu de travail et les exigences linguistiques.
 3. Le/la candidat·e à l'interne peut demander de discuter de son rendement et des résultats de son évaluation.
 4. Le/la candidat·e engagé·e est celui/celle qui est manifestement le/la plus qualifié·e, eu égard aux facteurs de qualification ainsi qu'aux compétences, capacités et expériences antérieures recherchées, y compris l'expérience acquise à l'interne.
 5. Suppression des restrictions à la mobilité qui étaient imposées aux employé·es pendant six (6) mois à compter de leur embauche à un nouveau poste.
 6. Suppression de l'interdiction de postuler de nouveau à un poste affiché qui était imposée au/à la candidat·e pendant quatre (4) mois à compter de l'échec de sa candidature.
 7. NOUVELLE procédure de dotation pour les postes d'une durée déterminée comprise entre six (6) et vingt-quatre (24) mois :
 - Seul·es les candidat·es à l'interne ont accès aux affichages. La Corporation ne peut afficher un poste à l'externe que si la procédure à l'interne n'a pas permis de trouver un·e candidat·e qualifié·e.

- o Article E-5 :
 - 1. L'employeur peut offrir une meilleure indemnité de départ à l'employé·e qui sera touché·e par une supplantation.
 - 2. L'employé·e qui a reçu un avis de mise à pied doit exercer ses droits de supplantation dans les six (6) semaines suivant la réception de l'avis.
- o Article F-4 : L'indemnité de santé et de bien-être est versée au moment de l'embauche et chaque année par la suite; elle est utilisée à la discrétion de l'employé·e.
- o Article F (NOUVEAU) : Une indemnité de bureau à domicile de cinq cents dollars (500 \$) est versée aux employé·es dès la mise en œuvre de la convention collective et tous les trois ans par la suite; elle est utilisée à leur discrétion.
- o Article G-3 : La convention expire le 19 juin 2024.
- o Notes sur la rémunération A :
 - 1. Augmentation de 3 % du salaire de base, avec effet rétroactif au 20 juin 2022;
 - 2. Augmentation de 2,5 % du salaire de base à compter du 20 juin 2023;
 - 3. Versement d'une somme forfaitaire de 2 000 \$ aux employé·es.
- o Notes sur la rémunération B :
 - 1. Toutes les dates d'entrée en service des employé·es passent au 31 mars à compter du 31 mars 2023, et ce, même si l'employé·e a déjà bénéficié d'une augmentation d'échelon de rémunération au cours des douze (12) mois précédents.
 - 2. Toutes les fourchettes de salaires sont augmentées de 3,5 % le 31 mars 2023 (pour prévoir l'évolution de ceux qui sont déjà au sommet de la fourchette de salaires).
 - 3. Les augmentations sont basées sur l'évaluation du rendement de l'employé·e, et les nouveaux taux d'augmentation sont les suivants :
 - N'a pas atteint : 0 %;
 - A atteint partiellement/apprend de nouvelles fonctions : 2,65 %;
 - Réussi : 3,5 %;
 - Surpassé : 4 %.
 - 4. Le syndicat et la Corporation procèdent à un réexamen des salaires du marché avant juin 2024 afin de s'assurer que toutes les fourchettes

salariales sont comparables et conformes au marché.

- o Modifications rédactionnelles et administratives.
- o Toutes les autres dispositions existantes qui ne sont pas mentionnées dans l'entente de principe sont considérées comme étant renouvelées.