



Dossier : 2122-82.01-3

Le 17 février 2021

Destinataires : **MEMBRES DE L'AFPC À LA COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE (CCN)**

**OBJET : RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Une entente de principe a été conclue le 9 février 2021 au nom des membres de l'AFPC travaillant pour la Commission de la capitale nationale (CCN). Si les membres ratifient cette entente, la nouvelle convention collective expire le 31 décembre 2021.

À moins d'indication contraire, l'entente proposée entre en vigueur dès que la convention collective sera paraphée.

### **AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES**

- En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 – 2,8 % (rétroactif)
- En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 – 2,2 %
- En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 – 1,35 %
- En vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 – 0,1 % (ajustement salarial)

### **AUTRES MODIFICATIONS**

- Changement à la définition de famille pour le congé de deuil
- Prolongement du congé pour proches aidants à 28 semaines
- Changement au congé parental et de maternité (p. ex., option standard ou prolongée)
- Nouveau congé pour les victimes de violence conjugale
- Protocole d'entente sur les politiques

\*La trousse de ratification fait état de toutes les modifications à la convention collective que prévoit l'entente de principe.

L'entente sera soumise à un vote de ratification. Tous les membres pourront se prononcer sur la ratification ou le rejet de la convention collective.

Si l'entente est ratifiée par les membres, l'équipe de négociation signera la nouvelle convention collective avec l'employeur, la Commission de la capitale nationale (CCN).

Les membres de votre équipe de négociation,

Marc-Antoine Poitras, membre de l'équipe de négociation;  
Michael Henry, membre de l'équipe de négociation;  
Rolland Laurin, membre de l'équipe de négociation;  
Holmann Richard, négociateur de l'AFPC;

recommandent à l'unanimité la ratification de l'entente de principe.

En toute solidarité,



Alex Silas  
Vice-président exécutif, de la RCN

cc. Conseil national d'administration  
Chelsea Flook, agente régionale d'action politique et de communication,  
RCN  
Section des négociations collectives  
Patricia Harewood, directrice p.i., Direction de la représentation et des  
services juridiques  
Élisabeth Woods, coordonnatrice régionale, RCN  
Paula Dignan, représentant régional  
Reine Zamat, superviseure, administration de l'effectif  
Chantal Fréchette, adjointe administrative au superviseur de  
l'administration de l'effectif  
Dale Robinson, agente de projet – Mobilisation en vue d'une grève  
Connor Spencer, agente de mobilisation en vue d'une grève  
Kelly Greig, conseillère à l'information des membres

**ENTENTE PROVISOIRE**  
**DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE**  
**AVEC**  
**L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA**  
**ET**  
**LA COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE**

**Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente provisoire comme suit :**

1. Augmentations des taux de rémunération, tel qu'indiqué à l'annexe A.
2. Durée – une entente de trois (3) ans, arrivant à échéance le **31 décembre 2021**, tel qu'indiqué à l'annexe B.
3. Modifications apportées aux dispositions suivantes, comme indiqué à l'annexe C :
  - Administratives / Rédactionnelles
  - Article 2 – Champ d'application
  - Article 3 – Interprétations et définitions
  - Article 11– Heures supplémentaires
  - Article 12 – Primes de poste
  - Article 14 – Disponibilité
  - Article 21 – Autre congés payés ou non payés
    - 21.02            Congé de deuil payé
    - 21.04            Indemnité de maternité
    - 21.14            Congé parental non payé
    - 21.15            Indemnité parentale
    - 21.18            Congé non payé pour les soins à la famille
    - 21.19            Congé de compassion
    - 21.21            Congé payé pour obligations familiales
    - 21.28            Congé pour cause de violence familiale (Nouveau)
  - Article 35 – Examen du rendement et dossier de l'employé-e
  - Article 48 – Durée de la convention
  - Annexe D – Protocole d'entente – Paiement d'une somme forfaitaire
  - Annexe G – Protocole d'entente – Mieux-être des employés
4. À moins d'indications contraires précises, les dispositions de la présente convention collective s'appliqueront à partir de la date de signature de celle-ci.

5. L'Employeur et l'Alliance de la fonction publique du Canada acceptent de retirer tous autres articles en suspens.
6. L'Alliance de la fonction publique du Canada convient de recommander à l'unanimité la ratification de la présente entente provisoire à ses membres et l'Employeur convient de recommander à l'unanimité la ratification de la présente entente provisoire à ses mandants.
7. Sauf en cas d'indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.

## ANNEXE A

### Taux de rémunération

1er janvier 2019 – Augmentation des taux de rémunération: 2.8%

1er Janvier 2020 – Augmentation des taux de rémunération: 2.2%

1er janvier, 2021 – Augmentation des taux de rémunération: 1.35%

1er janvier, 2021 – Rajustement salarial 0.1%

**ANNEXE B**

**ARTICLE 48**  
**DURÉE DE LA CONVENTION**

**48.01** La présente convention collective vient à expiration le **31 décembre, 2021 2018**.

**ANNEXE C****MODIFICATIONS ADMINISTRATIVES / RÉDACTIONNELLES**

- Modifications rédactionnelles à l'article 3 – correction de la référence :

(g) « employé-e » désigne toute personne définie en vertu de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et qui fait partie de l'unité de négociation indiquée à l'article ~~22~~ **8** Reconnaissance syndicale;

- Modification/correction administrative de la référence faite à l'article 19.06 Remplacement des congés annuels - la référence devrait se lire **21.21(b)(ii)** au lieu de 21.19(b)(ii) - correction de la référence

19.06 Remplacement d'un congé annuel

(...)

(b) un congé payé pour obligations familiales conformément à l'alinéa 21.19 ~~21~~ **21** (b)(ii),

- Modification correction/administrative à la référence faite à 19.14 Congé annuel accordé une fois – la référence à 19.14(c) doit être éliminée. Cela n'est plus requis, car les dispositions transitoires ont été éliminées lors de la dernière ronde de négociation.

19.14 Congé annuel accordé une fois

(...)

(c) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 19.14 (b) ~~et (e)~~ ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 19.07 visant le report et épuisement des congés annuels

- Élimination du langage de transition dans 21.06, 21.17 et 21.18 (e)

**21.06 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides**

~~Dispositions transitoires~~

~~L'employée qui est en congé de maternité non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions de cet article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.~~

**21.17 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides**

~~Dispositions transitoires~~

~~L'employé-e qui est en congé parental non payé le jour de la signature du protocole d'entente modifiant les dispositions de cet article ou qui en a fait la demande sans l'avoir entrepris a droit, sur demande, aux dispositions du présent article. Toute demande doit être reçue avant la fin de la période de congé demandée à l'origine.~~

~~21.18 (e) Dispositions transitoires.~~

- Modifications rédactionnelles appropriées afin de placer les éléments suivants dans le bon ordre :

42.01 (a) L'employeur continuera d'appliquer les dispositions existantes des politiques suivantes:

Directive sur les voyages  
Directive sur la prime au bilinguisme

En vertu des Directives sur la santé et la sécurité au travail :

Partie II – Ouvrages permanents et séjourner en sécurité dans un lieu de travail (Utilisation et occupation des bâtiments)

Partie III - Charpentes surélevées

Partie VII - Lutte contre le bruit (niveaux de bruit)

Partie VIII - Sécurité des systèmes électriques

Partie IX - Hygiène

**Partie X - Pesticides**

Partie XI - Substances dangereuses

Partie XII - Espaces clos

Partie XIII - Équipement et vêtements de protection individuelle

Partie XIV - Outils et machines

Partie XV - Manutention des matériaux

**Partie XVI - Utilisation des véhicules automobiles**

Partie XVIII - Premiers soins

~~Partie XVI – Utilisation des véhicules automobiles~~

~~Partie X – Pesticides~~

Partie XIX - Refus de travailler

- Élimination de l'annexe D

## ARTICLE 2

### CHAMP D'APPLICATION

2.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'Alliance, aux employé-e-s et à l'employeur.

2.02 Le libellé français ainsi que le libellé anglais de la présente convention revêtent tous deux un caractère officiel.

(Nouveau)

**2.03 Dans la présente convention, les expressions désignant des employés ou le genre masculin ou féminin s'adressent à tous les employés, sans égard à leur genre.**

### ARTICLE 3

#### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

3.01 Aux fins de l'application de la présente convention :

r) « heures supplémentaires » désigne dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, le travail autorisé qu'il ou elle exécute en plus des heures de travail prévues à son horaire. **Dans le cas d'un employé-e à temps partiel, "heures supplémentaires" désigne tout travail autorisé effectué en plus de sept virgule cinq (7,5) heures par jour ou trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine, mais ne comprend pas le temps de travail effectué un jour férié ;**

**ARTICLE 11****HEURES SUPPLÉMENTAIRES****11.06 Indemnités de repas pour les heures supplémentaires**

- (a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou davantage, juste avant ou juste après les heures de travail normalement prévues à son horaire et à qui on n'a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période normale de travail, bénéficie du remboursement de ~~dix dollars vingt-cinq (10,25 \$)~~ **douze dollars (12\$)** pour un repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- (b) Lorsque l'employé-e effectue quatre (4) heures supplémentaires ou davantage qui se prolongent sans interruption au-delà de la période citée en (a) ci-dessus et qu'on ne lui a pas donné de préavis avant la fin de sa dernière période normale de travail, il ou elle est remboursé-e d'un montant de ~~dix dollars vingt-cinq (10,25 \$)~~ **douze dollars (12\$)** pour chaque période de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement. Une période raisonnable avec rémunération, que détermine l'employeur, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- (c) Les alinéas 11.06 (a) et (b) ne s'appliquent pas à l'employé-e en situation de voyage qui a droit de ce fait de demander un remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

**ARTICLE 12****PRIMES DE POSTE**12.02 Primes de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~deux dollars (2,00\$)~~ **deux dollars et vingt-cinq (2.25\$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 16 h et 8 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 8 h et 16 h. Elle n'est pas payée dans les cas de rappel au travail (article 13) prévus à la présente convention.

## ARTICLE 14

### DISPONIBILITÉ

14.01 Lorsque l'Employeur exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors-service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité au taux équivalant à une demi-heure (1/2) de travail pour **chaque période d'une durée maximale de quatre (4) heures entière ou partielle de quatre (4) heures** durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

## ARTICLE 21

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### 21.02 Congé de deuil payé

Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 3 en plus de ce qui suit :

**(g) Une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e à droit au congé de deuil payé sous 21.02 (a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

#### 21.04 Indemnité de maternité

(iii) signe une entente avec l'Employeur par laquelle elle s'engage :

- A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Employeur ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
- B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
- C. à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\begin{array}{r}
 \text{(indemnité reçue)} \quad X \quad \text{(période non travaillée après} \\
 \text{son retour au travail)} \\
 \hline
 \text{[Période totale à travailler} \\
 \text{précisée en (B)]}
 \end{array}$$

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**,

~~par la Commission~~ dans les trente (30) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

#### 21.14 Congé parental non payé

- a) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit**:
- i.** une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**), ou
  - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant** ~~qui commencent~~ le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b) L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit**:
- i.** une seule période ne dépassant pas trente- sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (l'option standard), ou
  - ii. une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée), commençant** ~~qui commencent~~ le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) ci-dessus, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.**
- d) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i.** si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée, ou
  - ii.** si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- e) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Employeur au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.

- f) L'Employeur peut :
- i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé; ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
  - ii. iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
- g) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

### 21.15 Indemnité parentale

**En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi (AE), une indemnité parentale est payable selon deux options:**

- **Option 1: prestations parentales standard, 21.15 alinéas (c) à (k), ou**
- **Option 2: prestations parentales prolongées, 21.15 alinéas (l) à (t).**

**Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.**

**En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'allocation parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1: prestations parentales standard.**

#### Administration d'allocation parentale

- a) L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) **à i) ou l) à r)**, pourvu qu'il :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
  - ii. fournisse à l'Employeur la preuve qu'il a demandé et touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
  - iii. signe avec l'Employeur une entente par laquelle il s'engage :
    - A.** à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;

- B.** suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division 21.04a)(iii)(B), le cas échéant. **Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 21.04 a) (iii) (B), le cas échéant.**
- C.** à rembourser à l'Employeur le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

$$\text{(indemnité reçue)} \quad \times \quad \frac{\text{(période non travaillée, telle que précisée en (B) après son retour au travail)}}{\text{[période totale à travailler précisée en (B)]}}$$

toutefois, l'employé-e dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé ~~par la Commission~~ **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, dans les trente (30) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b)** Pour les besoins des divisions (a)(iii)(B), et (C), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division (a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division (a)(iii)(C).

### **Option 1 - Prestations parentales standard:**

- c)** Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit:
- i.** dans le cas de l'employé **en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 21.14(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est** assujetti à un délai de carence avant de recevoir des

- prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ~~pour chaque semaine du~~ **pour le** délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
  - iii. **dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des deux employés par la suite est toujours en congé parental non payé, elle cet employé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
  - iv. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;**
  - v. dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il ou elle demeure ensuite en congé parental non payé, il ou elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsque le fonctionnaire a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 21.14 **04** (c)(iii) pour le même enfant.;
  - vi. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette**

**période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes 21.04 (c) (iii) et 21.15 (c) (v) pour le même enfant;**

- d) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.04 14(c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ~~ou du Régime québécois d'assurance parental~~.
- e) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa (c), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé-e à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur le Régime québécois d'assurance parental au Québec*.
- f) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (c) est :
- i. dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il ou elle aurait reçus s'il ou elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (f) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé-e.
- h) Nonobstant l'alinéa (g) et sous réserve du sous-alinéa (f)(ii), dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est ~~celui~~ **le taux** qu'il ou elle touchait ce jour-là.
- i) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il ou elle touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j) Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- k) Le maximum ~~payable pour une combinaison d'indemnité~~ **des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard payables** pour un couple qui travaille pour la CCN sous cette convention collective, ne dépassera pas cinquante-~~sept~~ **sept (57 52) semaines pour chacune des périodes combinées de conge non payés de maternité et parental.**

**Option 2 - Prestations parentales prolongée:**

**l) Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit:**

**i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 21.14(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**

**ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;**

**iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 21.04 (c) (iii) pour le même enfant.**

**iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à 21.04 (c) (iii) pour le même enfant;**

- m) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 21.15(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n) Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- o) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
- i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
  - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p) Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q) Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r) Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence. Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- t) Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

21.18 Congé non payé pour les soins à la famille

(nouveau)

**(e) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

21.19 ~~Congé de compassion~~ **Congé pour proches aidants**

~~(a) Nonobstant les paragraphes 21.18 (b)(ii) et 21.18 (b)(iv) ci-dessus, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~

~~(b) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe 21.18 (b)(iii) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.)~~

~~(c) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).~~

~~(d) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (A) et (B) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~

- a. Un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.**
- b. Le congé sans solde décrit au paragraphe 17.10(a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.**
- c. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).**
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes**

**d'un(e) employé-e est refusée, la clause 17.10(a) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).**

- e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

#### 21.21 Congé payé pour obligations familiales

(a) Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend :

- (i) de l'époux (ou du conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e);
- (ii) des enfants (y compris les enfants nourriciers, les beaux-fils et belles filles ou les enfants de l'époux ou du conjoint de fait, les enfants en tutelle de l'employé-e), le petit-fils, la petite-fille;
- (iii) du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers);
- (iv) du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du demi-frère, de la demi-soeur, des grands-parents de l'employé-e;
- (v) de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence;

ou

- (vi) de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.

ou

- (vii) une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

(b) Le nombre total de jours de congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) heures au cours d'une année financière.

(c) L'Employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (i) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités

scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;

- (ii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (iii) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (iv) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- (v) pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- (vi) pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- (vii) sept virgule cinq (7,5) heures des trente-sept virgule cinq (37,5) heures précisées au paragraphe 21.49 **21(b)** peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

**ARTICLE 21.28****CONGÉ POUR CAUSE DE VIOLENCE FAMILIALE****21.28 Congé pour cause de violence familiale**

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence au foyer dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence au foyer de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :
  - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;
  - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;
  - iii. d'obtenir du soutien professionnel;
  - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou
  - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures au cours d'une année financière.
- d. L'employeur peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.
- e. Nonobstant les alinéas 21.28(b) et 21.28(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.

## **ARTICLE 35**

### **EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E**

35.03 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'employeur.

**Il est entendu que ce fichier, ou des parties de celui-ci, peut être numérique.**

**~~ANNEXE D~~**

**~~PROTOCOLE D'ENTENTE — PAIEMENT D'UNE SOMME FORFAITAIRE~~**

*Éliminer l'annexe*

~~ANNEXE G~~

~~PROTOCOLE D'ENTENTE — MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS~~

*Éliminer l'annexe*

**COMMISSION DE LA CAPITALE  
NATIONALE**

**ALLIANCE DE LA FONCTION  
PUBLIQUE DU CANADA**

---

Céline Larabie

---

Holmann Richard

---

Vicki Kelly

---

Marc-Antoine Poitras

---

Anne Ménard

---

Michel Henry

---

Luc Presseau

---

Roland Laurin

**Protocole d'entente entre la Commission de la Capitale Nationale  
et  
L'Alliance de la Fonction Publique du Canada (AFPC) concernant le Développement ou  
l'Amendement de Politiques Spécifiques**

Conformément à nos discussions dans le contexte de la négociation collective, le présent protocole d'entente confirme l'engagement des Ressources Humaines à développer ou amender les politiques suivantes dans le cadre d'un réexamen de ses politiques :

- Politique sur les périodes d'essai (probation);
- Politique sur le télétravail;
- Politique sur les employé(e)s à période d'emploi déterminée;
- Politique sur les congés avec étalement du revenu;
- Politique sur la gestion du rendement des employés.

Les Ressources Humaines s'efforceront de compléter le développement, l'amendement et l'approbation des politiques mentionnées ci-haut au plus tard au 31 décembre 2021. Une extension du présent protocole d'entente est possible lorsqu'une requête à cet effet est soumise par écrit à l'Alliance et/ou ses représentants et qu'il y a commun accord.