

# **Propositions pour la nouvelle convention collective**

**entre**

**la Commission de la capitale nationale (CCN)**

**et**

**l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC)**

L'Alliance de la Fonction publique du Canada dépose les présentes propositions sous réserve de tous droits, dont celui d'ajouter, de retirer ou de modifier des propositions en tout temps.

Le ~~texte raturé~~ indique une suppression. Le *texte en italique* indique un ajout au libellé. Le texte souligné indique une modification rédactionnelle. Là où l'expression **EN DÉLIBÉRÉ** apparaît, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure. Sont exclues les erreurs et omissions.

Si ni l'une ni l'autre des parties ne présente une proposition concernant une clause ou un article particulier, cette clause ou cet article est renouvelé.

Le syndicat demande à l'employeur de divulguer tout plan de changement dans le milieu de travail qui pourrait influencer sur la présente ronde de négociations. Il se réserve aussi le droit de présenter des propositions additionnelles après avoir reçu de telles informations.

Le syndicat ne négociera pas à la baisse.

## ARTICLE 3

### INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

- (w) *« famille » (family) se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, les grands-parents de l'employé-e et ~~un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence~~ toute personne pour laquelle l'employé-e a officiellement assumé la responsabilité de l'aider ou de la soutenir.*

Autres sujets à l'article 3 : **EN DÉLIBÉRÉ**

## ARTICLE 6

### DROITS DE LA DIRECTION

- 6.01 6.01 Sauf dans les limites indiquées, la présente convention ne restreint aucunement l'autorité des personnes chargées d'exercer des fonctions de direction à la Commission de la capitale nationale.
- 6.02 6.02 L'Alliance reconnaît que l'employeur retient les fonctions, les droits, les pouvoirs et l'autorité que ce dernier n'a pas, d'une façon précise, diminués, délégués ou modifiés par la présente convention. L'employeur convient d'exercer ses droits d'une façon juste, **équitable et en toute transparence**.

## ARTICLE 9

### DURÉE DU TRAVAIL

#### 9.01 Généralités

- (a) Une semaine désigne une période de sept (7) jours consécutifs commençant à 00 h le lundi matin et se terminant à 24 h le dimanche.
- (b) Une journée désigne une période de vingt-quatre (24) heures commençant à 00 h.
- (c) L'employeur doit assurer **une (1) ~~deux (2)~~ périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par période de trois (3) heures consécutives de travail.**

#### 9.04 L'employeur ~~tente~~ :

- (a) ~~de ne pas établir~~ **n'établit pas** le début d'un poste dans les huit (8) heures qui suivent la fin du dernier poste de l'employé-e,

et

- (b) évite les variations excessives de l'horaire de travail.

#### 9.05 Lorsque le poste d'horaire d'un-e employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré pour tous les cas avoir été intégralement effectué :

- (a) le jour où il a commencé, lorsque **si le taux de rémunération accordé à l'employé-e est plus élevé** ~~la moitié ou plus des heures effectuées tombent ce jour là,~~

ou

- (b) le jour où il finit, **si le taux de rémunération accordé à l'employé-e est plus élevé** ~~plus de la moitié des heures effectuées tombent ce jour-là.~~

En conséquence, le premier jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé-e avoir effectué son dernier poste; et le deuxième jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui

suit le premier jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

9.06 Les employé-e-s doivent être informé-e-s des horaires de travail par postes au moins deux (2) semaines à l'avance.

Tout-e employé-e qui est tenu-e de changer son poste prévu à l'horaire sans avoir reçu un préavis d'au moins sept (7) jours à compter de l'heure d'entrée en vigueur du changement de son poste prévu à l'horaire, est rémunéré-e à **temps double** ~~tarif et demi~~. Les postes qu'il ou elle effectue par la suite selon le nouvel horaire sont rémunérés au tarif des heures normales, mais assujettis aux dispositions des heures supplémentaires.

## ARTICLE 10

### HEURES SUPPLÉMENTAIRES

#### 10.01 Généralités

- (a) Sous réserve des nécessités du service, l'employeur s'efforce autant que possible de ne pas prescrire un nombre excessif d'heures supplémentaires et d'offrir le travail supplémentaire de façon équitable entre les employé-e-s qualifiés qui sont ~~facilement~~ disponibles.
- (b) Lorsqu'il est nécessaire d'effectuer des heures supplémentaires, l'employeur doit, ~~dans la mesure du possible,~~ donner un préavis d'au moins **vingt-quatre (24)** heures à l'employé-e visé-e, sauf dans les cas d'urgence, **ou** de rappel au travail ~~ou d'accord mutuel~~.
- (c) Afin d'éviter le cumul des heures supplémentaires, l'employé-e ne doit pas être rémunéré plus d'une fois pour les mêmes heures supplémentaires effectuées.
- (d) Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours fériés désignés payés, l'indemnité de rappel au travail et l'indemnité de disponibilité, ne sont pas cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.
- (e) Conformément à l'alinéa 10.01 (b), l'employé-e peut refuser des heures supplémentaires qui n'étaient pas prévues à l'horaire. Dans ces cas-là, l'employeur offrira ces heures à un-e autre employé-e qualifié-e qui peut accepter ou refuser de faire les heures supplémentaires.**

#### Rémunération des heures supplémentaires

- 10.02 L'employé-e a droit à la rémunération des heures supplémentaires pour chaque période complète de **soixante (60)** ~~quinze (15)~~ minutes, **ou fraction de cette période**, d'heures supplémentaires, ~~quand le travail supplémentaire est autorisé d'avance par l'Employeur.~~

- 10.03 Sous réserve des dispositions de la clause 10.02, lorsque l'employé-e est tenu-e par l'employeur d'effectuer des heures supplémentaires, il ou elle est rémunéré-e aux taux suivants :
- (a) tarif et demi (1 1/2), sauf dans le cas indiqué à la clause 10.03 (b);
  - (b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) heures au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept heures et demie (7 1/2) pendant son premier jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé;
  - (c) **tarif double pour chaque heure supplémentaire non prévue;**
- 10.04
- (a) Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces, sauf dans les cas où, sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'employeur, ces heures peuvent être indemnisées par une période équivalente de congé payé.
  - (b) À la demande de l'employé-e et avec **l'approbation** ~~à la discrétion de~~ l'employeur, la rémunération acquise en vertu du présent article peut être perçue sous forme de congés compensateurs calculés au taux applicable des primes. Les crédits de congé compensateur acquis et qui n'ont pas été pris avant la fin de l'année financière, sont rémunérés le 30 septembre au taux de rémunération de l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans l'instrument de nomination de son poste d'attache au 31 mars de l'année fiscale précédente.
  - (c) À la demande de l'employé-e et avec l'accord de l'Employeur, les congés compensateurs accumulés peuvent être liquidés, en tout ou en partie, une fois par année financière. Les crédits de congé compensateur acquis mais non utilisés pour l'année financière précédente sont rémunérés au taux horaire de rémunération de l'employé-e, calculé selon la classification indiquée dans l'instrument de nomination de son poste d'attache au 31 mars de l'année financière précédente. Les crédits de congé compensateur acquis mais non utilisés pour l'année financière en cours sont rémunérés au taux horaire de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans l'instrument de nomination de son poste d'attache au moment de la demande.



(d) L'employeur se réserve le droit de fixer le moment où l'employé-e pourra prendre son congé compensateur accumulé mais il doit s'efforcer de respecter la préférence de l'employé-e.

10.05 Lorsqu'un paiement est effectué en raison de l'application de cet article, l'employeur tente de verser un tel paiement dans une période de six (6) semaines.

10.06 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-sept (17)** ~~dix-dollars-vingt-cinq (40,25~~ **17** \$) 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-sept (17)** ~~dix-dollars-vingt-cinq (40,25~~ **17** \$) 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 10.06 (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 11

### PRIMES DE POSTE

11.01 Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par l'article 9.02.

11.02 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par postes touche une prime de poste de ~~six~~ **deux** dollars (~~2,00~~ **2** \$) 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 12) prévus à la présente convention.

11.03 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire de deux dollars (2 \$) l'heure pour le travail effectué le samedi et/ou le dimanche conformément à l'alinéa (b) ci-dessous;

La prime de fin de semaine est payée pour toutes les heures de travail normalement prévues à l'horaire, ~~au taux des heures normales,~~ effectuées le samedi et/ou le dimanche.

## ARTICLE 12

### INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

12.01 Si l'employé-e est rappelé-e au travail :

(a) un jour de repos, ou un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire, ou

(b) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté son lieu de travail, et s'il ou elle rentre au travail,

**(c) durant une période de disponibilité** et s'il ou elle rentre au travail, il ou elle touche la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

(i) un minimum de quatre (4) heures de rémunération calculée au taux des heures **supplémentaires** ~~normales~~ applicable pour chaque rappel au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,

ou

(ii) la rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées,

~~à condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e;~~

~~(c) les employé-e-s à temps partiel ont droit non pas au paiement minimum mentionné à la clause 12.01 (b)(i), mais à celui qui est indiqué à l'article 46 (Employé-e-s à temps partiel).~~

12.02 Lorsque l'employé-e est rappelé-e au travail dans les conditions énoncées dans la clause 12.01 et est obligé d'utiliser des services de transport autres que les services de transport en commun normaux, il ou elle se fait rembourser ses dépenses ~~raisonnables~~ de la façon suivante :

(a) l'indemnité de kilométrage au taux normalement accordé à l'employé-e qui est autorisé-e par l'employeur à utiliser son automobile, si l'employé-e se déplace avec sa propre voiture,

ou

(b) les dépenses occasionnées par l'utilisation d'autres moyens de transport commerciaux.

- 12.03 À moins que l'employé-e ne soit tenu-e par l'employeur d'utiliser un véhicule de ce dernier pour se rendre à un lieu de travail autre que son lieu de travail habituel, le temps que l'employé-e met pour se rendre au travail ou pour rentrer chez lui ou chez elle n'est pas considéré comme du temps de travail, **sauf si l'employeur le ou la rappelle au travail.**
- 12.04 Si un-e employé-e s'acquitte d'un rappel au travail sans **devoir se déplacer** ~~avoir à retourner sur les lieux de travail~~, le minimum de quatre (4) heures de rémunération prévu à la clause 12.01(b)(i) doit être remplacé par un minimum d'une (1) heure de rémunération au tarif **applicablenormal**, qui ne s'applique qu'une fois pour chaque période d'une (1) heure. La période d'une (1) heure doit commencer au moment où est fait le premier appel et prend fin soixante (60) minutes plus tard. Les périodes subséquentes seront définies de la même façon.

## ARTICLE 13

### DISPONIBILITÉ

- 13.01 Lorsque l'employeur exige de l'employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, l'employé-e a droit à une indemnité de disponibilité **d'une demi-heure (1/2)** de onze dollars (11,00 \$) pour chaque période complète ~~ou partielle~~ de quatre (4) heures, ou partie de cette période consécutives durant laquelle il ou elle est en disponibilité.
- 13.02 L'employé-e désigné-e par une lettre ou un tableau pour remplir des fonctions de disponibilité, doit pouvoir être contacté-e au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé-e à le faire.
- 13.03 Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'employeur s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.
- 13.04 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu-e de le faire.
- 13.05 L'employé-e en disponibilité qui est tenu-e de travailler est rémunéré-e en vertu des dispositions prévues à l'article 12 (Indemnité de rappel au travail).

## ARTICLE 16

### JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- 16.01 Sous réserve de la clause 16.02, les jours suivants sont des jours fériés désignés payés pour les employé-e-s à la Commission de la capitale nationale :
- (a) le jour de l'An,
  - (b) le Vendredi saint,
  - (c) le lundi de Pâques,
  - (d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
  - (e) la fête du Canada,
  - (f) la fête du Travail,
  - (g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme le jour national d'action de grâces,
  - (h) le jour du Souvenir,
  - (i) le jour de Noël,
  - (j) le lendemain de Noël,
  - (k) le jour de la Famille (le troisième lundi de février) si l'employé-e réside en Ontario et la Saint-Jean-Baptiste (le 24 juin) si l'employé-e réside au Québec.**
  - (l) un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou, dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier lundi d'août,
  - (m) un autre jour désigné jour férié national lorsqu'une loi du Parlement le proclame.

## ARTICLE 18

### CONGÉS ANNUELS

18.01 La période de référence pour le congé annuel s'étend du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars inclusivement.

18.02 Acquisition des crédits de congé annuel

Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération, tout-e employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- (a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures jusqu'au mois où survient son **cinquième (5<sup>e</sup>)** ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ anniversaire de service;
- (b) douze virgule cinq (12,5) heures à partir du mois où survient son **cinquième (5<sup>e</sup>)** ~~huitième (8<sup>e</sup>)~~ anniversaire de service;
- (c) treize virgule un deux cinq (13,125) heures à partir du mois où survient son **treizième (13<sup>e</sup>)** ~~quinzième (15<sup>e</sup>)~~ anniversaire de service;
- (d) treize virgule sept cinq (13,75) heures à partir du mois où survient son seizième (16<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (e) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) heures à partir du mois où survient son dix-septième (17<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (f) quinze virgule six deux cinq (15,625) heures à partir du mois où survient son dix-huitième (18<sup>e</sup>) anniversaire de service;
- (g) seize virgule huit sept cinq (16,875) heures à partir du mois où survient son **vingtième (20<sup>e</sup>)** ~~vingt-septième (27<sup>e</sup>)~~ anniversaire de service;
- (h) dix-huit virgule soixante-quinze (18,75) heures à partir du mois où survient son **vingt-cinquième (25<sup>e</sup>)** ~~vingt-huitième (28<sup>e</sup>)~~ anniversaire de service.

18.08 Rappel pendant le congé annuel

Si au cours d'une période quelconque de congé annuel, l'employé-e est rappelé-e au travail, il ou elle touche le remboursement de toutes **les** dépenses **occasionnées par le rappel au travail** ~~raisonnables selon la définition habituelle de l'employeur,~~

(a) pour se rendre à son lieu de travail,

et

(b) pour retourner au point d'où il ou elle a été rappelé-e, s'il ou si elle retourne immédiatement en vacances après l'exécution des tâches qui ont nécessité son rappel,

après avoir présenté les comptes que l'employeur exige normalement.

#### 18.10 Annulation d'un congé annuel

Lorsque l'employeur annule ou modifie une période de congé annuel qu'il avait déjà approuvée par écrit, il rembourse à l'employé-e la fraction non remboursable des contrats de vacances que ce ou cette dernier-ère avait signés et des réservations qu'il ou elle avait faites à l'égard de la période en question, sous réserve de la présentation de tout document que peut exiger l'employeur. ~~L'employé-e doit faire tout son possible pour restreindre les pertes qu'il ou elle a subies et fournir à l'employeur, si possible, la preuve des efforts qu'il ou elle a faits à cette fin.~~

### ARTICLE 19

#### CONGÉS ANNUELS

##### Attribution des congés de maladie

19.02 L'employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé lorsqu'il ou elle est incapable d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure, à la condition :

(a) qu'il ou elle puisse convaincre l'employeur de son état de la façon et au moment que ce dernier détermine,

et

(b) qu'il ou elle ait les crédits de congé de maladie nécessaires.



Ajouter les alinéas suivants :

***(c) L'employé-e doit fournir un certificat médical seulement lorsque son absence dépasse cinq (5) jours consécutifs;***

***(d) L'employeur rembourse les frais de délivrance des certificats médicaux.***

## ARTICLE 20

### AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

#### 20.18 Congé non payé pour les obligations personnelles

Un congé non payé peut être accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :

- (a) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé d'une durée maximale de trois (3) mois peut être accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- (b) sous réserve des nécessités du service, un congé non payé de plus de trois (3) mois mais ne dépassant pas un (1) an peut être accordé à l'employé-e pour ses obligations personnelles;
- (c) l'employé-e a droit à un congé non payé pour ses obligations personnelles une (1) seule fois en vertu de chacun des alinéas (a) et (b) de la présente clause pendant la durée totale de son emploi à la Commission de la capitale nationale. Le congé non payé accordé en vertu de la présente clause ne peut pas être utilisé conjointement avec un congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans le consentement de l'employeur;
- (d) le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (a) de la présente clause est compté dans le calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul des congés annuels. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- (e) le congé non payé accordé en vertu de l'alinéa (b) de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul des congés annuels de l'employé-e. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération;
- (f) ~~Pour l'application des alinéas (a) et (b) de la présente clause, les obligations personnelles ne comprennent pas l'exercice d'un emploi de durée indéterminée auprès d'un autre employeur, à moins qu'il s'agisse d'un travail bénévole.~~

#### 20.24 Congé personnel

Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins un (1) jour ouvrable, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, **quinze (15) sept virgule cinq (7,5)** heures de congé payé pour des raisons de nature personnelle.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

#### 20.25 Congé de bénévolat

Sous réserve des nécessités du service telles que déterminées par l'Employeur et sur préavis d'au moins un (1) jour ouvrable, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, **quinze (15) sept virgule cinq (7,5)** heures de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.

Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Employeur. Cependant, l'Employeur fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

## ARTICLE 22

### RECONNAISSANCE SYNDICALE

*Placer au début de la CC et renuméroter.*

- 22.01 L'employeur reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employé-e-s visés dans les certificats délivrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 26 janvier 1995 (N° de référence de la Commission 142-29-312)

## ARTICLE 24

### UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

**NOUVEAU** *Pour faciliter l'administration de la convention collective, l'Employeur met gratuitement à la disposition de l'Alliance des locaux accessibles assez spacieux pour que le syndicat puisse y conserver des documents confidentiels en toute sécurité.*

## ARTICLE 30

### CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Plaintes déposées devant la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans la fonction publique en application de l'article 190(1) de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*

30.01 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé :

(a) à l'employé-e qui dépose une plainte en son propre nom devant la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans la fonction publique,

et

(b) à l'employé-e qui intervient au nom d'un-e employé-e ou de l'Alliance qui dépose une plainte.

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

30.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé non payé :

(a) à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

(b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

30.03 L'employeur accorde un congé payé :

(a) à l'employé-e cité-e comme témoin par la Commission des relations de travail **et de l'emploi** dans la fonction publique,

et

(b) lorsque les nécessités du service le permettent, à l'employé-e cité-e comme témoin par un-e autre employé-e ou par l'Alliance.

Auditions d'une commission d'arbitrage, auditions d'une commission de l'intérêt public et lors d'un mode substitutif de règlement des différends

- 30.04 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'employeur accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s qui représentent l'Alliance devant une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou un mode substitutif de règlement des différends.
- 30.05 L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e cité-e comme témoin par une commission d'arbitrage, une commission de l'intérêt public ou un mode substitutif de règlement des différends et, lorsque les nécessités du service le permettent, un congé payé à l'employé-e cité-e comme témoin par l'Alliance.

Élection à une charge syndicale

- \*30.15 (a) ~~À sa discrétion,~~ L'Employeur peut, dans les quatre semaines après avoir été informé de l'élection d'un employé-e à une charge de représentant à temps plein de l'AFPC, accorder à cette personne un congé non payé. L'attribution de ce congé est visée par les dispositions de la politique de la Commission sur les congés payés ou non payés;
- \*(b) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu de la présente clause ne dépasse pas six (6) ans pendant la durée totale de son emploi à la Commission;
- (c) le congé non payé accordé en vertu de la présente clause est déduit du calcul de la durée de « l'emploi continu » aux fins du calcul de l'indemnité de départ et du calcul des congés annuels de l'employé-e. Le temps consacré à ce congé n'est pas compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

## ARTICLE 33

### EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 33.01 ***L'employeur doit informer l'employé-e par écrit de tout changement qu'il compte apporter à l'exposé de ses fonctions et responsabilités.*** Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé complet et courant de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.



## ARTICLE 34

### DISCIPLINE

- 34.01 Lorsque l'employé-e est suspendu-e de ses fonctions, est rétrogradé-e ou est licencié-e conformément aux termes de l'alinéa 12(2)(c) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, l'employeur s'engage à lui indiquer, par écrit, la raison de cette suspension, rétrogradation ou licenciement. L'employeur s'efforce de signifier cette notification au moment de la suspension, rétrogradation ou licenciement.
- 34.02 L'employeur informe le ou la représentant-e local-e de l'Alliance qu'une telle suspension, rétrogradation ou licenciement a été infligée.
- 34.03 Lorsque l'employé-e est tenu-e d'assister à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le ou la touchant, il ou elle a le droit, sur demande, d'être accompagné-e d'un-e représentant-e de l'Alliance à cette réunion. ~~Dans la mesure du possible,~~ L'employé-e reçoit au minimum une journée de préavis de cette réunion.
- 34.04 L'employeur convient de ne produire comme élément de preuve, au cours d'une audience concernant une mesure disciplinaire, aucun document ni aucune déclaration écrite provenant du dossier de l'employé-e dont le contenu n'a pas été porté à la connaissance de celui-ci ou celle-ci au moment où le document ou la déclaration écrite en question ont été versés à son dossier ou dans un délai ultérieur raisonnable.
- 34.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
- 34.06 Si des normes de discipline sont élaborées, l'employeur convient de mettre ces normes, ainsi que toutes modifications, à la disposition des employé-e-s.

## ARTICLE 40

### SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 40.01 Les parties reconnaissent que les dispositions, procédures et méthodes relatives à la santé et à la sécurité doivent être conformes à la Partie II du *Code canadien du travail* et aux règlements connexes, et doivent être soumises à leurs principes.
- 40.02 L'employeur prend toute mesure raisonnable concernant la sécurité et l'hygiène professionnelles des employé-e-s. Il fait bon accueil aux suggestions de l'Alliance à cet égard, et les parties s'engagent à se consulter en vue d'adopter et de mettre rapidement en oeuvre toutes les procédures et techniques raisonnables destinées à prévenir ou à réduire les risques d'accidents de travail.

**ARTICLE 41**  
**CONSULTATION MIXTE**

**EN DÉLIBÉRÉ**

**ARTICLE 43**  
**SOUS-TRAITANCE**

**EN DÉLIBÉRÉ**

## ARTICLE 44

### ADMINISTRATION DE LA PAYE

#### 44.06 Rémunération d'intérim

- (a) Lorsque l'employé-e est tenu-e par l'employeur d'exercer à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'une classification supérieure, pendant le nombre de jours ouvrables consécutifs défini à l'alinéa 44.06 (c), il ou elle touche une rémunération d'intérim à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions comme s'il ou elle avait été nommé-e à ce niveau de classification supérieure pour la durée de la période.
- (b) Lorsqu'un jour férié désigné payé survient durant la période ouvrant droit à la rémunération d'intérim, ce jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de l'établissement de ladite période.
- \* (c) Le nombre de jours requis est **un (1)** ~~trois (3)~~ jours pour tous les niveaux.

**ARTICLE 46**  
**EMPLOYÉ-E-S À TEMPS PARTIEL**

**EN DÉLIBÉRÉ**

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

**EN DÉLIBÉRÉ**

**\*ANNEXE A**  
**TAUX DE RÉMUNÉRATION**

**EN DÉLIBÉRÉ**

**\*Protocole d'entente Lettre d'intention**  
**Considérée comme faisant partie de la convention collective**

## **EN DÉLIBÉRÉ**

Le 17 août 2012

Objet : Négociations entre l'Alliance de la Fonction publique du Canada et la Commission de la capitale nationale – Politique concernant la transition des employés

Les modifications contenues dans cette entente prennent effet à la date de signature de la convention collective. La Commission de la capitale nationale (CCN) s'engage à ajouter ce qui suit, ou des termes similaires dans le même ordre d'idées, dans un délai de 6 (six) mois de la date de signature de la nouvelle convention collective, dans une mise à jour proposée de la politique sur la Transition des employés.

### **Énoncés de principe**

Les réductions seront effectuées par attrition lorsque cela est raisonnablement possible.

Lorsque des réductions nécessaires ne peuvent être effectuées par attrition, la CCN fera tous les efforts raisonnables pour réaffecter l'employé touché à un poste vacant pour lequel il satisfait entièrement aux exigences du poste.

Un employé indéterminé qui est mis en disponibilité a le droit d'être rappelé durant une période d'un (1) an à compter de la date de mise en disponibilité. La CCN doit aviser, par courrier recommandé, ces individus à leur dernière adresse connue qu'ils ou elles disposent de quatorze (14) jours civils pour accepter l'offre d'emploi. Après ce délai, la CCN n'a plus aucune obligation d'offrir le poste.

### **Responsabilités**

Vice-président, Ressources humaines

- FOURNIR, confidentiellement, au président local de l'agent négociateur les noms des membres affectés par la transition des employés, et ce, avant d'aviser les employés touchés.



## NOUVEAUX ARTICLES

### ARTICLE XX - NOUVEAU *Fonds de justice sociale*

*L'Employeur contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par tous les employé-e-s de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds servent exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.*

### ARTICLE XX - NOUVEAU Indemnité de santé et de bien-être

*Pour créer un milieu de travail sain, il est important que les employé-e-s puissent s'inscrire à des programmes de loisirs ou d'activités physiques. À cette fin, l'Employeur convient de rembourser les frais d'inscription à de tels programmes jusqu'à concurrence de 300 \$ par année sur présentation d'un reçu.*

ARTICLE XX - NOUVEAU Santé et sécurité (santé mentale)      EN DÉLIBÉRÉ

ARTICLE XX - NOUVEAU Garde d'enfants      EN DÉLIBÉRÉ

### **Questions à discuter**

1. Politique sur le télétravail
2. Système GPS
3. Nouveaux locaux (2.0)
4. Mandat de la CCN
5. Repas en uniforme
6. Utilisation de téléphones cellulaires/intelligents
7. Installations (cuisinettes; vestiaire et salle de douches; supports à vélos; etc.)
8. Normes disciplinaires (y en a-t-il?)
9. Paliers de la procédure de règlement des griefs
10. Postes de durée déterminée
11. Entrevues de fin d'emploi
12. Offres d'emplois
13. Charge de travail