

PROPOSITIONS DE LA
COMMISSION DE LA CAPITALE NATIONALE

POUR LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
VENANT À ÉCHÉANCE LE 31 DÉCEMBRE, 2014

Table of Contents

| | |
|---|----|
| INTRODUCTION..... | 2 |
| ARTICLE 9 – DURÉE DU TRAVAIL..... | 3 |
| ARTICLE 9 - DURÉE DU TRAVAIL..... | 4 |
| ARTICLE 12 – INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL..... | 5 |
| ARTICLE 13 – DISPONIBILITÉ..... | 6 |
| ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS..... | 7 |
| ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS..... | 8 |
| ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS..... | 9 |
| ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS..... | 10 |
| ARTICLE 19 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ..... | 11 |
| ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS..... | 15 |
| ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS..... | 16 |
| ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS..... | 17 |
| ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS..... | 19 |
| ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS..... | 20 |
| ARTICLE 26 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS..... | 21 |
| ARTICLE 26 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS..... | 22 |
| ARTICLE 33 – EXPOSÉ DES FONCTIONS..... | 23 |
| ARTICLE 34 – DISCIPLINE..... | 25 |
| ARTICLE 44 - ADMINISTRATION DE LA PAYE..... | 26 |
| ARTICLE 45 – INDEMNITÉ DE DÉPART..... | 27 |
| ARTICLE 48 – DURÉE DE LA CONVENTION..... | 28 |
| ARTICLE 48 – DURÉE DE LA CONVENTION..... | 29 |
| APPENDIX A – TAUX DE RÉMUNÉRATION..... | 30 |
| PROTOCOLE D’ENTENTE CONSIDÉRÉ COMME FAISANT PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE..... | 31 |

INTRODUCTION

Sous toutes réserves, vous trouverez ci-joint les propositions de l'employeur en vue de négocier une convention collective pour tous les fonctionnaires membres de la Commission de la capitale nationale.

L'employeur se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contrepropositions relativement aux revendications de l'agent négociateur.

L'employeur propose en outre que les articles de la convention qui ne seront pas réglés à titre de propositions des parties soient reconduits sous réserve des modifications grammaticales nécessaires, ou par souci d'uniformité avec les autres articles qui auront fait l'objet d'entente.

Les modifications proposées au libellé existant sont indiquées en **caractère gras**. Lorsque l'abolition de texte est proposée, **les mots sont rayés «—»**.

ARTICLE 9 – DURÉE DU TRAVAIL

9.02 Travail de jour

Pour l'employé-e qui travaille cinq (5) jours consécutifs par semaine sur une base régulière, la semaine de travail normale est de trente-sept heures et demie (37 1/2) réparties du lundi au vendredi inclusivement, et la journée de travail est de sept heures et demie (7 1/2) consécutives, excluant la pause repas, entre 6 h et ~~18 h~~ **22h**.

ARTICLE 9 - DURÉE DU TRAVAIL

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~~ **quarante-huit (48) heures** à compter de l'heure d'entrée en vigueur du changement de son poste prévu à l'horaire, est rémunéré-e à 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 12 – INDEMNITÉ DE RAPPEL AU TRAVAIL

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~~ **le taux par kilomètre** 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.

ARTICLE 13 – DISPONIBILITÉ

La CCN désire en discuter tel qu'entendu par les deux partis (faire référence au grief de principe daté du 10 décembre, 2013).

ARTICLE 16 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

- 16.10 **Pour plus de précision, les employés qui ne travaillent pas un jour férié désigné payé ont droit à sept virgule cinq (7,5) heures de rémunération calculées au tarif normal. Un jour férié désigné payé représente sept heures et demie (7 1/2) seulement.**

ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS

18.07 Report de congé et liquidation

(a) Lorsque, au cours d'une année de congé annuel, un employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congé annuel jusqu'à concurrence de deux cent ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **vingt-cinq (225)** heures sera reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent ~~soixante-deux virgule cinq (262,5)~~ **vingt-cinq (225)** heures seront automatiquement payés en argent au taux de rémunération de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans son instrument de nomination à son poste d'attache le 31 mars de l'année de congé annuel.

ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS

18.12 Crédits de congé annuel aux fins de l'indemnité de départ

Lorsque l'employé-e le demande, l'employeur accorde à l'employé-e les congés annuels non utilisés à son crédit avant la cessation de l'emploi si cela lui permet, aux fins de l'indemnité de départ, de terminer sa première (1^{ère}) année d'emploi continu dans le cas d'une mise en disponibilité. ~~et sa dixième (10^{ième}) année d'emploi continu dans le cas d'une démission.~~

ARTICLE 18 – CONGÉS ANNUELS

18.14 Congé annuel accordé une seule fois

(a) Cette disposition ne s'applique pas à un-e employé-e qui, à travers d'un emploi précédent à la fonction publique, a déjà eu droit à ce crédit d'une seule fois.

(b) L'employé-e a droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé le premier (1^{er}) jour du mois suivant l'anniversaire de sa deuxième (2^e) année de service, comme le précise le paragraphe 18.03.

~~(c) Dispositions transitoires~~

~~En vigueur dès la date de signature, l'employé e ayant plus de deux (2) années de service, comme le précise le paragraphe 18.03, aura droit une seule fois à un crédit de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de congé annuel payé.~~

~~(d) Les crédits de congé annuel prévus aux paragraphes 18.14 (b) et (c) ci-dessus sont exclus de l'application de la clause 18.07 visant le report et épuisement des congés annuels.~~

ARTICLE 19 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

La NCC désirera aussi discuter de toutes modifications qui pourraient être requises aux autres dispositions de la convention collective.

Avant la mise en œuvre du régime d'invalidité de courte durée (RICD), les paragraphes 19.01 à 19.09 existants restent en vigueur.

À partir du 1er septembre 2016, date de mise en œuvre du régime d'invalidité de courte durée (RICD), les paragraphes 19.01 à 19.09 ne s'appliqueront plus et seront remplacés par ce qui suit :

Crédits

~~19.01 — L'employé e acquiert des crédits de congé de maladie à raison de neuf virgule trois sept cinq (9,375) heures pour chaque mois civil pendant lequel il ou elle touche la rémunération d'au moins soixante quinze (75) heures.~~

19.01 a) À compter du 1er septembre 2016, tous les crédits de congé de maladie accumulés jusqu'au 31 août 2016 cesseront de s'accumuler et seront convertis en crédits de majoration à raison de quinze (15) heures de congé de maladies accumulés équivalent à un crédit de majoration de 23 pour cent.

b) Les employés peuvent utiliser leurs crédits de majoration pour augmenter leurs prestations sous le RICD afin qu'elles représentent un remplacement du revenu à 93 pour cent de remplacement du revenu.

c) Le 1er septembre 2018, la banque de crédits de majoration sera éliminée et toutes références à ces crédits, ainsi qu'à leur utilisation, seront éliminées de la convention collective.

19.02 À la date de mise en œuvre du RICD, les employés recevront des crédits de congé de maladie de la manière suivante :

a) Un employé recevra quarante-cinq (45) heures de crédits de congé de maladie le premier jour de l'année financière.

b) L'attribution des crédits de congé de maladie sous 19.02 se fera sous réserve de la déduction de tout crédit de congé de maladie avancé avant la mise en œuvre du RICD.

c) Mesure provisoire basée sur la date de la mise en œuvre du RICD: Puisque la date de la mise en œuvre du RICD est effective après la première journée

de l'année financière, l'attribution des crédits de congé de maladie sera calculé au prorata du nombre de jours restant dans l'année financière.

d) L'employé nommé pour une période d'emploi déterminée se verra attribuer un nombre de crédits de congé de maladie, jusqu'à un maximum de quarante-cinq (45) heures, calculé au prorata de la durée de son emploi déterminé et des heures de travail hebdomadaires normalement assignées.

e) Si un employé entre à l'emploi de l'administration publique central au cours de l'année financière, les crédits de congé de maladie seront calculés au prorata du nombre de jours restant dans l'année financière, jusqu'à concurrence de quarante-cinq (45) heures.

f) Report des crédits de congé de maladie:

i. Les employés nommés pour une période indéterminée et les employés nommés pour une période d'emploi déterminée de plus de six (6) mois peuvent reporter à l'année financière suivante jusqu'à un maximum de quinze (15) heures de crédits de congé de maladie non utilisés à la fin de l'année financière.

ii. Pour plus de précision, un employé ne peut avoir plus de soixante (60) heures de crédits de maladie dans une année financière.

Attribution des congés de maladie

19.03 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.

~~19.04 — Lorsqu'un e employé e n'a pas de crédits ou que leur nombre est insuffisant pour couvrir l'attribution d'un congé de maladie payé en vertu des dispositions de la clause 19.02, un congé de maladie payé peut lui être accordé à la discrétion de l'employeur :~~

~~(a) pour une période maximale de cent quatre vingt sept virgule cinq (187,5) heures, s'il ou elle attend une décision concernant une demande de congé pour accident de travail,~~

~~ou~~

~~(b) pour une période maximale de cent douze virgule cinq (112,5) heures dans tous les autres cas,~~

~~sous réserve de la déduction de ce congé anticipé de tout crédit de congé de maladie acquis par la suite.~~

19.04 À moins d'indication contraire de la part de l'Employeur, une déclaration signée par l'employé indiquant que, par suite de maladie ou de blessure, il ou elle a été incapable d'exercer ses fonctions, est considérée, une fois remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences de l'aliéna 19.03 (a), ~~si le nombre total d'heures de congé de maladie payés attribués uniquement sur la base des déclarations signées par l'employé e ne dépasse pas soixante quinze (75) heures au cours d'une année financière.~~

19.05 Lorsqu'un-e employé-e bénéficie d'un congé de maladie payé et qu'un congé pour accident de travail est approuvé par la suite pour la même période, on considérera, aux fins des crédits de congé de maladie, que l'employé-e n'a pas bénéficié d'un congé de maladie payé.

19.06 L'employé-e qui tombe malade pendant une période de congé compensateur et dont l'état est attesté par un certificat médical, se voit accorder un congé de maladie payé, auquel cas le congé compensateur ainsi touché est soit ajouté à la période de congé compensateur, si l'employé-e le demande et si l'employeur l'approuve, soit rétabli en vue de son utilisation à une date ultérieure.

~~*19.07 (a) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un e employé e qui est mis e en disponibilité lui seront rendus s'il ou elle est réengagé e à la Commission de la capital nationale (tel que définit à la clause 3.01(d) au cours de l'année suivant la date de sa mise en disponibilité.~~

~~*(b) Les crédits de congé de maladie acquis mais non utilisés par un employé e à la fin de sa période d'emploi déterminé à la Commission de la capitale nationale lui sont rendus s'il ou elle est réengagé à la Commission de la capitale nationale au cours de la première (1^{re}) année suivant la fin de ladite période d'emploi.~~

~~19.08 L'employeur convient que l'employé e faisant l'objet d'une recommandation de renvoi pour incapacité attribuable à une mauvaise santé ne doit pas être renvoyé e avant la date à laquelle il ou elle aurait épuisé ses crédits de congé de maladie.~~

~~19.09 — L'employeur peut, pour des motifs valables, avancer des congés de maladie à un employé e même si une avance précédente n'a pas été complètement remboursée.~~

ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

20.04 Indemnité de maternité

La CCN désire en discuter.

ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

20.14 Indemnité parentale

La CCN désire en discuter.

ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

20.17 Congé non payé pour les soins à la famille

- (a) Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour les soins à la famille.
- (b) **Sous réserve des nécessités du service**, l'employé-e **peut** bénéficier d'un congé non payé pour les soins à la famille, selon les conditions suivantes :
 - (i) l'employé-e en informe l'Employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
 - (ii) le congé accordé en vertu du présent article sera d'une durée minimale de trois (3) semaines;
 - (iii) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépassera pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi à la Commission;
 - (iv) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation de services continus.
- (v) Congé de compassion
 - (A) Nonobstant les paragraphes 20.17(b)(ii) et 20.17(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 20.17(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).

ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

20.20 Congé pour comparution

L'employeur accorde un congé payé à l'employé-e pendant la période de temps où il ou elle est tenu-e :

- (a) d'être disponible pour la sélection d'un jury;
- (b) de faire partie d'un jury;
- (c) d'assister, sur assignation ou sur citation, comme témoin à une procédure qui a lieu :
 - (i) devant une cour de justice ou sur son autorisation, ~~ou devant un jury d'accusation~~;
 - (ii) devant un tribunal, un juge, un magistrat ou un coroner;
 - (iii) devant le Sénat ou la Chambre des communes du Canada ou un de leurs comités, dans des circonstances autres que dans l'exercice des fonctions de son poste;
 - (iv) devant un conseil législatif, une assemblée législative ou une chambre d'assemblée, ou un de leurs comités, autorisés par la loi à obliger des témoins à comparaître devant eux;

ou

- (v) devant un arbitre, une personne ou un groupe de personnes autorisés par la loi à faire une enquête et à obliger des témoins à se présenter devant eux.

ARTICLE 20 – AUTRES CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS

20.23 Obligations religieuses (**Modifier en français seulement**)

(a) L'employeur fait tout effort raisonnable pour tenir compte des besoins de l'employé-e qui demande un congé pour remplir ses obligations religieuses.

(b) Les employés-e-s peuvent, conformément aux dispositions de la présente convention, demander un congé annuel, un congé compensateur, un congé non payé pour d'autres motifs ou un échange de postes (dans le cas d'un travailleur posté) pour remplir leurs obligations religieuses.

(c) Nonobstant le paragraphe 20.235(b), à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, du temps libre payé peut être accordé à l'employé-e afin de lui permettre de remplir ses obligations religieuses. Pour compenser le nombre d'heures payées ainsi accordé, l'employé-e devra effectuer un nombre équivalent d'heures de travail dans une période de six (6) mois, au moment convenu par l'employeur. Les heures effectuées pour compenser le temps libre accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent entraîner aucune dépense additionnelle à l'employeur.

ARTICLE 26 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

26.06 Les montants déduits conformément à la clause 26.01 sont versés ~~par chèque~~ au contrôleur de l'Alliance dans un délai raisonnable après que les déductions ont été effectuées, et sont accompagnés de détails identifiant chaque employé-e et les retenues faites en son nom.

ARTICLE 26 - PRÉCOMPTE DES COTISATIONS

~~26.07~~ — L'employeur convient de perpétuer la pratique selon laquelle les retenues destinées à d'autres fins sont effectuées sur présentation de documents appropriés.

ARTICLE 33 – EXPOSÉ DES FONCTIONS

- 33.01 ~~Sur demande écrite~~ **À la suite de sa nomination**, l'employé-e reçoit un exposé ~~complet et courant~~ des ses fonctions et responsabilités **de son poste d'attache**, 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

- 34.05 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. **Cette période sera automatiquement prolongée selon la durée de toute période de congé non payé.**

ARTICLE 44 - ADMINISTRATION DE LA PAYE

La CCN désire discuter de la rétroactivité.

ARTICLE 45 – INDEMNITÉ DE DÉPART

La CCN désire discuter des changements nécessaires à la suite de l'élimination de l'indemnité de départ pour départs volontaires.

ARTICLE 48 – DURÉE DE LA CONVENTION

48.01 La présente convention collective vient à expiration le 31 décembre 2014~~18~~.

La CCN se réserve le droit de faire des propositions quant à la date d'entrée en vigueur des dispositions et appendices de la nouvelle convention et à la mise en œuvre de la période de rétroactivité de la convention, le cas échéant.

ARTICLE 48 – DURÉE DE LA CONVENTION

48.03 Les dispositions de la présente convention doivent être mises en œuvre par les partis dans un délai de ~~cent-vingt (120)~~ **cent-cinquante (150)** jours de la date de signature.

APPENDIX A – TAUX DE RÉMUNÉRATION

(en dollars)

A - En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015 (**augmentation économique 0.5%**)

B - En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016 (**augmentation économique 0.5%**)

C - En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017 (**augmentation économique 0.5%**)

D - En vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018 (**augmentation économique 0.5%**)

La CCN désire discuter des notes de rémunération.

PROTOCOLE D'ENTENTE CONSIDÉRÉ COMME FAISANT PARTIE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La CCN désire supprimer le Protocole d'entente considéré comme faisant partie de la convention collective.

Le 17 août 2012

~~Sujet : 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 prendront 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.~~