



AGENCE PARCS CANADA NEGOCIATIONS 2022

Propositions Monétaires

Le 19 janvier 2023

Le présent document représente la proposition monétaire de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « Syndicat ») pour cette ronde de négociations pour l'unité de négociation de l'Agence Parcs Canada. Ces propositions sont soumises sans préjudice des modifications et/ou ajouts proposés futurs, et sous réserve de toute erreur et/ou omission.

Le Syndicat se réserve le droit de présenter, de modifier et/ou de retirer sa proposition et/ou de présenter des contre-propositions aux propositions de l'employeur.

Introduction

Les propositions monétaires du Syndicat tiennent compte des besoins de recrutement et de maintien en poste de l'Employeur et sont justes et raisonnables compte tenu de la nature du travail effectué par les membres de l'Agence Parcs Canada. Les propositions sont conformes aux tendances récentes des salaires et aux circonstances économiques et financières actuelles et prévues. Elles visent à rétablir des relations appropriées entre les classifications et les professions au sein de la fonction publique fédérale, et à assurer la comparabilité avec les conditions d'emploi dans des professions semblables à l'extérieur de la fonction publique fédérale. Elles visent à accroître la simplicité, l'harmonisation, l'uniformité, l'équité et l'équité des taux de rémunération et de l'administration.

Les termes suivants sont donnés à titre indicatif et l'Alliance se réserve le droit d'introduire d'autres termes pour codifier les concepts.

Ces propositions monétaires peuvent être divisées en quatre parties interdépendantes:

1. Augmentations économiques concurrentielles et durée de la Convention
2. Restructuration et rajustements de marchés
 - a) Rajustement comme agents d'application de la loi pour les Gardes-Parcs
 - b) Rajustement pour le groupe EG
 - c) Rajustement pour le groupe GT

- d) Rajustement pour le groupe LS
 - e) Rajustement des comparables SV
 - f) Rajustements des comparables ARC
3. Indemnités
 4. Autres propositions Monétaires

Plus précisément, l'équipe de l'AFPC propose que les améliorations salariales ci-dessus soient apportées dans l'ordre suivant :

1. Appliquer la restructuration
2. Appliquer les rajustements du marché
3. Appliquer les augmentations économiques

1. Augmentations économiques concurrentielles et durée de la Convention

Le Syndicat propose les augmentations économiques suivantes à tous les taux de rémunération de tous les employés de l'unité de négociation:

Rétroactif au 5 août 2021: 5.50%

Rétroactif au 5 août 2022: 8.50%

Effectif au 5 août 2023: 8.00%

Durée de la convention

Le Syndicat propose que la nouvelle convention collective expire le **4 août 2024**.

2. Restructuration salariale et ajustements au marché

a) Personnel d'application de la loi (gardes-parcs)

Afin de s'assurer que les conditions d'emploi sont concurrentielles et comparables à celles de postes similaires, le syndicat propose la création d'un sous-groupe propre aux gardes-parcs (classification GT-PW) et une augmentation salariale de 17 % à compter du 5 août 2021.

b) Groupe EG

Étant donné la décision rendue par l'arbitre Mitchnick le 6 janvier 2022 pour le groupe EG, le syndicat propose ce qui suit :

À compter du **5 août 2022**, ajouter un nouvel échelon au sommet de l'échelle salariale des EG, soit 1,5 % de plus que le maximum actuel. Toutes les personnes salariées qui sont au taux maximal existant depuis au moins douze mois à compter de cette date passent à ce nouveau taux à cette date.

À compter du **5 août 2023**, augmenter de 1,8 % le nouvel échelon supérieur de l'échelle.

Ces deux rajustements doivent avoir lieu avant l'application de toute augmentation de salaire générale pour l'année en cause.

c) Groupe GT

Pour assurer la parité avec les autres postes au sein de l'administration publique centrale dont les titulaires doivent manipuler du matériel et des objets dangereux, le syndicat propose ce qui suit :

Le 5 août 2021, le niveau des Restaurateurs (Conservateurs) I, II, III (GT-3, GT-4, GT-5) passe à GT-5, GT-6 et GT-7, respectivement.

Le 5 août 2021, le niveau de Spécialiste en Conservation Préventive passe de (GT-5) à GT-7.

Le 5 août 2021, le niveau de Spécialiste en imagerie et d'Agent de radioprotection (GT-4) passe à GT-7.

d) Groupe LS

La proposition du Syndicat comble l'écart salarial entre les employés LS assujettis à la convention collective de Parcs et les LS parlementaires. Il existe également des différences, bien que moins prononcées, entre les postes LS à Parcs Canada et ceux à L'Agence du revenu du Canada (ARC) et au Conseil national de recherches (CNRC) et assujettis aux conventions collectives négociées entre ces employeurs et l'IPFPC. Le syndicat propose ce qui suit:

- 1) Supprimer l'échelon inférieur pour LS-1 à LS-5
- 2) Ajouter deux nouveaux échelons pour les niveaux LS-1 à LS-3 en appliquant les pourcentages suivants :

LS-1	2.9%
LS-2	3.1%
LS-3	3.2%

- 3) Appliquer un ajustement au marché de 10% à l'ensemble de la grille salariale des LS une fois qu'elle sera restructurée.

e) Compareurs SV

En 2021, l'AFPC a commandé à Korn Ferry une étude de comparabilité de la rémunération (« étude sur la rémunération ») des postes du groupe SV, dont plusieurs existent à Parcs Canada

Dans l'ensemble, l'étude confirme qu'il subsiste des écarts importants entre la rémunération des postes à Parcs Canada et de postes comparables hors de la fonction publique fédérale. Afin d'éliminer ces écarts, le syndicat propose d'ajouter les augmentations suivantes à

l'appendice « A » chaque groupe, avant l'application de toute augmentation économique négociée :

GL-COI	17.0%
GL-EIM	17.0%
GL-ELE	17.0%
GL-MAM	17.0%
GL-PIP	17.0%
GL-VHE	17.0%
GL-WOW	17.0%
GL-AIM	17.0%
GL-AMW	17.0%
GL-INM	17.0%
GL-MAN	17.0%
GL-MDO	17.0%
GL-MOC	17.0%
GL-MST	17.0%
GL-PCF	17.0%
GL-PRW	17.0%
GL-SMW	17.0%
GS	12.7%
HS	12.7%
HP	20.3%
SC-DED	27.2%

Nota bene : dans une décision de 1991, le Tribunal de l'équité salariale a lié l'ajustement salarial du groupe HS à celui du groupe GS.

f) **Comparateurs ARC**

Pour éliminer l'écart salarial entre les AS, les IS, les PM et les ST et leurs comparateurs respectifs à l'ARC, le syndicat propose que les taux de rémunération des classifications AS, IS et PM **soient augmentés** de façon à rattraper les taux maximums de SP, comme indiqué dans le tableau A avec la différence de pourcentage delta correspondante calculée pour chacun des échelons précédents de chaque niveau

Groupe de Parc	Comparateurs ARC	Ajustement Delta
AS-1/PM-1/IS-1	SP-4	6.2%
AS-2/PM-2/IS-2	SP-5	7.1%
AS-3/PM-3	SP-6	8.1%
AS-4/PM-4/IS-3	SP-7	6.7%
AS-5/PM-5/IS-4	SP-8	5.0%
AS-6/IS-5	SP-9	4.9%
AS-7/PM-6/IS-6	SP-10	6.1%
CR-1	SP-1	11.4%
CR-2	SP-1	6.1%
CR-3	SP-2	6.2%
CR-4	SP-3	6.2%
CR-5	SP-4	8.4%
ST-SCY-2	SP-3	12.6%

APPENDICE « A » NOTES DE RÉMUNÉRATION

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

C) RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

8. Ajustements salariaux et restructurations

Selon les négociations pour les groupes équivalents de l'administration publique centrale.

3. INDEMNITÉS

ARTICLE 61 INDEMNITÉS

61.03 Indemnité aux utilisateurs de chiens

Lorsqu'un employé-e est tenu(e) d'utiliser un chien détecteur dressé durant un quart, et en reconnaissance des fonctions associées au contrôle, aux soins et à l'entretien du chien détecteur en tout temps, l'employé-e touche une indemnité **de deux dollars (2 \$)** d'un ~~(1 \$)~~ dollar l'heure travaillée.

61.04 Indemnité de conditionnement physique

Parcs Canada verse à tous les employés une indemnité mensuelle de 50 \$ (au plus 600\$ par année) pour le maintien d'un abonnement à des installations sportives ou de conditionnement physique, dont les gymnases, piscines, patinoires, réseaux de pistes de ski de fond et dojos. L'employé-e doit présenter des reçus valides avant de recevoir l'indemnité.

61.05 Indemnité saisonnière de logement

Dans le six mois suivant la signature de cette entente, une aide au logement sera offerte aux employé-e-s saisonniers et aux employés à temps partiel qui travaillent dans des régions où les logements sont très chers. Lorsque le logement est fourni par Parcs Canada, les employé-e-s saisonniers et à temps partiel paient leur loyer moitié (50%) moins cher que le cours du marché (déterminé par SCHL) pour tout mois durant lequel ils effectuent au moins 10 jours de travail.

Lorsque le logement n'est pas fourni par Parcs Canada, les employé-e-s saisonniers et à temps partiel reçoivent une subvention de 200\$ par mois pour le logement privé lorsqu'ils effectuent au moins 10 jours de travail.

61.06 Augmentations des indemnités

Toutes les indemnités prévues par la présente convention collective augmenteront chaque année, sous réserve des augmentations économiques générales négociées.

**APPENDICE « F »
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'ALLIANCE)
CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE METIER
~~SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)~~
AVEC LES TÂCHES DES TECHNICIENS EN CVCA DE RÉFRIGÉRATION**

1. **À compter du 5 août 2021** ~~À compter de la date de la signature de la convention collective,~~ dans le but de régler les problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en CVCA de réfrigération du ~~GL-MAM~~ **et des techniciens en systèmes de bâtiment ou l'équivalent**, l'Agence fournira une allocation annuelle provisoire de dix mille cinq cent ~~huit mille dollars (8 000 \$ 10 500 \$*)~~ **aux travailleurs de la classification GL qui possèdent les compétences et les connaissances acquises après avoir obtenu un permis provincial de technicien en réfrigération de catégorie A/C ou un certificat de technicien en systèmes de bâtiment ou l'équivalent et qui exercent des fonctions de CVCA en réfrigération.** ~~les titulaires de postes de techniciens en CVCA de réfrigération GL-MAM qui ont une certification de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exercent les fonctions de technicien en CVCA de réfrigération GL-MAM.~~

[*À rajuster annuellement en fonction des augmentations économiques générales, conformément à la section 61.06]

2. Les parties conviennent que ~~les techniciens en réfrigérations et CVC,~~ **GL-MAM, les travailleuses et travailleurs mentionnés plus haut** sont admissibles à une « indemnité provisoire » annuelle aux conditions établies ci-après :
 - a) L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau ~~GL-MAM~~ ;

- b) L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention ;
 - c) L'employé-e saisonnier touche une indemnité provisoire proportionnelle ;
 - d) L'employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.
- ~~g) — Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.~~

APPENDIX “G”

**PROTOCOLE D’ENTENTE
ENTRE
L’AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS L’AGENCE)
ET
L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS L’ALLIANCE)
POUR L’INDEMNITÉ
POUR LE GT – GROUPE TECHNIQUE GÉNÉRAL – ET PM – ADMINISTRATION
DES PROGRAMMES –
AGENT D’APPLICATION DE LA LOI**

1. L’Agence s’engage à verser une indemnité annuelle aux titulaires du groupe Techniciens divers (GT) aux niveaux GT-PW-04 et GT-PW-05 et de l’administration des programmes (PM). PM-05 et PM-06 pour l’exécution de leurs fonctions énumérées plus bas.

2. Les parties s’entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l’indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établis ci-après.

- a) À compter du 5 août ~~2018~~ **2021**, les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d’Agents d’application de la loi et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoirs, l’indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;

b) L’indemnité sera versée conformément à la grille suivante:

Indemnité annuelle : Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnités annuelles*
GT-PW-04/PM-5	\$3,534 \$3728
GT-PW-05/PM-6	\$3,534 \$3728

[*À rajuster annuellement en fonction des augmentations économiques générales conformément à la section 61.06]

c) L’indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.

3. L’employé-e occupant un poste susmentionné, reçoit l’indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l’employé-e a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.

4. Les employés saisonniers et à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. ~~Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2021.~~

ANNEXE "I"

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES POUR LES GARDES DE PARC

Les primes et les indemnités suivantes feront partie du calcul du salaire de base aux fins du calcul de la pension.

XX.01 Primes de surveillant

Une prime de surveillance de 4 % sera appliquée au salaire de tous gardes de parc (GT-PW-05) qui supervisent trois employés ou plus. Une prime de surveillance de 6.5 % sera appliquée au salaire de tous les gardes de parc (GT-PW-05) qui supervisent six employés ou plus.

XX.02 Indemnité pour les instructeurs*

Une indemnité de moniteur de 2,50 \$/h sera appliquée au salaire de tout GT-PW-04 ou GT-PW-05 (gardes de parc et surveillant de gardes de parc) qui est accrédité et qui participe activement à l'instruction ou à l'accréditation d'autres gardes de parc dans le recours à la force ou aux armes à feu.

[*À rajuster annuellement en fonction des augmentations économiques générales, conformément à la section 61.06]

ANNEXE "J"
**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS
CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU
CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA
CONVENTION COLLECTIVE**

Supprimer le protocole actuel et le remplacer par :

Les changements apportés à l'administration de la paye incluant les mouvements de paye, le paiement de montants rétroactifs et les changements apportés aux éléments de rémunération existants (tel que les primes, les indemnités, les taux de rémunération des heures supplémentaires, etc.) entreront en vigueur au plus tard le [insérer la date].

Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre au plus tard le [insérer la date] auront droit à un montant de cent dollars (100 \$); ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cent dollars (100 \$) pour chaque période subséquente complète de quatre-vingt-dix (90) jours où leur convention collective n'est pas mise en œuvre. Ces montants seront inclus dans leur paiement rétroactif final.

**APPENDICE « L »
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE
DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

1. Dans le but d'accroître le maintien en poste des conseillers en rémunération aux groupes et niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04, l'Agence versera une indemnité aux titulaires des postes CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 Postes de conseiller en rémunération pour l'exécution des fonctions liées à la rémunération et aux avantages sociaux.

2. Les parties conviennent que les conseillers en rémunération CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 qui exercent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une « indemnité de maintien en poste » selon les montants suivants et sous réserve des conditions suivantes :

a) À compter des dates déterminées au sous-alinéa 2) a) ii) de l'appendice J (PE sur la mise en œuvre), CR-05, AS-01, AS 02, AS-03 et AS-04, les conseillers en rémunération qui exercent les fonctions des postes mentionnés ci-dessus sont admissibles à une indemnité qui est versée aux deux semaines;

b) Tous les conseillers en rémunération AS-01, AS-02 ou AS-03 qui travaillent à l'Agence reçoivent le montant quotidien indiqué ci-dessous pour chaque jour civil pour lequel l'employé est payé conformément à l'appendice A de la convention collective. Ce montant quotidien équivaut au montant annuel indiqué ci-dessous divisé par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste*

Montant Annuel	Montant journalier
\$2,500	\$9.58
2638	10.57

[*À rajuster annuellement en fonction des augmentations économiques générales conformément à la section 61.06]

c) Tous les conseillers en rémunération CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 travaillant dans des équipes mixtes de paye sous la bannière du Centre des services de paye de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC) est payé le montant journalier indiqué ci-dessous pour chaque jour civil pour lequel l'employé est payé conformément à l'appendice A de la convention collective. Ce montant quotidien équivaut au montant annuel indiqué ci-dessous divisé par deux cent soixante virgule huit huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste*

Montant Annuel	Montant Journalier
\$3,500	\$13.42
3693	14.79

[*À rajuster annuellement en fonction des augmentations économiques générales conformément à la section 61.06]

- d) L'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie du salaire de l'employé;
- e) L'indemnité de maintien en poste sera ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire pour les indemnités de maternité et parentales payables en vertu des articles 37 et 39 de la présente convention collective;
- f) Sous réserve de g) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est le montant précisé à la disposition 2 b) ou c) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste CR-05, AS-01, AS 02, AS-03 et AS-04 de l'employé;
- g) Lorsqu'un conseiller en rémunération ou un employé au sens du paragraphe 1 ci-dessus est tenu par l'Agence d'exercer des fonctions d'un niveau de classification supérieur conformément au paragraphe 60.07, l'indemnité de

maintien en poste n'est pas payable pour la période pendant laquelle l'employé-e exerce les fonctions d'un niveau supérieur.

3. Le conseiller en rémunération à temps partiel qui reçoit l'indemnité touche le montant quotidien indiqué ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5), pour chaque heure payée à son taux de rémunération horaire.

4. L'employé n'a pas droit à l'indemnité pour les périodes où il est en congé non payé ou sous le coup d'une suspension.

5. ~~Le présent protocole d'entente prend fin avec la signature d'une nouvelle convention collective.~~

**APPENDICE « M »
PROTOCOLE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRES APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRES APPELÉ L'AFPC)
SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN
EN POSTE DES CONSEILLERS(ERES) EN RÉMUNÉRATION**

À DÉTERMINER

4. Autre Propositions Monétaires

~~NOUVEL ARTICLE~~

Article ~~XX~~

CHAUSSURES DE CONCEPTION SPÉCIALE

XX.01 Lorsque les fonctions d'un employé l'obligent à porter des chaussures conçues à cet effet, l'employeur convient de payer le coût de ces chaussures.