



Agence Parcs Canada

REVENDICATIONS SALARIALES

16 juillet 2019

Le présent document renferme les revendications salariales additionnelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (le « syndicat ») pour le groupe de l'Agence Parcs Canada (Parcs Canada) dans le cadre de la présente ronde de négociation. Ces revendications sont présentées à l'Agence Parcs Canada (« l'employeur ») sous toutes réserves de modifications ou d'ajouts que nous pourrions proposer dans l'avenir, ainsi que d'erreurs ou d'omissions.

Le syndicat se réserve le droit de déposer, de modifier ou de retirer ses revendications ou de faire des contre-propositions aux offres de l'employeur.

APPENDICE « A » - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

Généralités

Toutes les indemnités et les incitatifs temporaires que renferme la convention collective demeurent en vigueur ou seront renouvelés pour toute la durée de la nouvelle convention collective, sous réserve des modifications, ajouts et suppressions indiquées. Sauf indication contraire, tous les rajustements sont faits le 5 août 2018 avant l'ajout de l'augmentation économique annuelle de 2018, comme suit :

- 1) Ajout de certaines indemnités provisoires au salaire;
- 2) Augmentations salariales équivalentes à celles qui ont été accordées à d'autres groupes d'employés de l'administration publique centrale;
- 3) Mise en application du rajustement pour le personnel d'application de la loi;
- 4) « Changements d'ordre administratif » aux grilles salariales du sous-groupe GL;
- 5) Ajout de l'augmentation économique annuelle de 2018.

Rajustements salariaux particuliers

Le syndicat veut assurer une meilleure correspondance entre les classifications et les emplois dans la fonction publique fédérale. Pour cela, il propose que Parcs Canada rajuste les salaires de 2018 pour les classifications ci-dessous afin qu'ils correspondent aux salaires les plus élevés de l'année 2018 de leurs homologues de l'administration publique centrale, et que ces rajustements entrent en vigueur le 5 août 2018.

AR-Groupe Architecture et urbanisme – égaliser les taux du groupe NR du CT
(augmentation de 1 % à 1,25 %, selon le niveau)

EG-Groupe soutien technologique et scientifique – égaliser les taux du groupe TC du CT
(augmentation moyenne de 1,16 %)

HR-Groupe Recherche historique – égaliser les taux du groupe RE du CT (suppression de l'indemnité provisoire de l'appendice H - augmentation d'environ .26 %)

GT-Groupe techniciens divers – Rajustement pour le personnel d’application de la loi (augmentation de 17 % et suppression de l’indemnité provisoire à l’Appendice G)

Rajustement pour le personnel d’application de la loi

Les gardes de parc sont des professionnels de l’application de la loi hautement qualifiés. Leur forme physique et leur rendement doivent respecter des normes élevées tout au long de leur carrière. Ils exécutent les mêmes fonctions que leurs homologues de la fonction publique fédérale qui, eux, sont mieux rémunérés. Citons entre autres :

- Environnement Canada – Agents d’application de la loi sur la faune
- Environnement Canada – Agent de surveillance de l’environnement
- Agence des services frontaliers du Canada – Agents des services frontaliers

Comme l’indique le tableau ci-dessous, les salaires des gardes de parc de niveau GT-04 et GT05 sont bien en dessous de ceux de leurs homologues d’autres ministères et organismes (jusqu’à 15,5 % pour les gardes de parc de niveau GT-04 et 27,1 % pour les gardes de parc de niveau GT-05).

Comparaison de la rémunération des gardes de parc – Taux de 2017

Poste	Salaire annuel maximal	Différence
Garde de parc	71 340	
Agents de protection de la faune	79 832	11,9%
Agent des services frontaliers	82 411	15,5%
Superviseurs des gardes de parc	80 071	
Superviseur des agents de protection de la faune	101 794	27,1%
Agent des services frontaliers	94 232	17,7%

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 spécifique

de gardes de parc dans la classification GT et une augmentation salariale de 17 % à compter du 5 août 2018.

Modifications d'ordre administratif

Dans le but d'épurer et de consolider les grilles des sous-groupes GL, le syndicat propose ces modifications basées sur les données salariales des titulaires en date de juillet 2018.

Grilles à deux niveaux (échelon 1 et échelon 2)

- **GL COI** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, COI 09 à 14 au CT; aucun titulaire à Parcs Canada;
 - ***Supprimer l'échelon 1 de la grille à Parcs Canada.***
- **GL EIM** – grille à deux niveaux à l'APC, EIM 09 à 14 au CT; 30 titulaires à Parcs Canada;
 - L'échelon 1 de la grille des EIM 09 correspond aux EIM 09 au CT (aucun titulaire à Parcs Canada);
 - L'échelon 2 de la grille des EIM 10 correspond aux EIM 10 au CT;
 - L'échelon 2 de la grille des EIM 11 à 14 correspond aux EIM 11 à 14 au CT.
 - ***Supprimer l'échelon 1 de la grille des EIM 09 et conserver uniquement l'échelon 2***
- **GL PIP** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, PIP 09 à 14 au CT;
 - 26 PIP 10; 2 à l'échelon 1 de la grille, 24 à l'échelon 2.
 - ***Supprimer l'échelon 1, transférer les 2 employé-e-s à l'échelon 2.***
- **GL PRW** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, PRW 05 à 14 au CT;
 - 20 PRW 09; tous à l'échelon 2 de la grille;
 - 5 PRW 10; 4 à l'échelon 2, un employé-e non identifié (protection salariale?).

- **Supprimer l'échelon 1 de la grille, ou au moins PRW 01 à 04, et consolider.**
- **GL WOW** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, WOW 09 à 14 au CT;
 - 1 WOW 09; à l'échelon 2 de la grille;
 - 65 WOW 10; 61 à l'échelon 2 de la grille, 4 employé-es non identifiés.
 - **Regrouper les WOW 09 à 14 dans une grille.**

Suppression des grilles et échelons de rémunération non utilisés

- **GL BOB** – inusité au Conseil du trésor; pas de titulaire à Parcs Canada.
 - **Supprimer la grille BOB à Parcs Canada.**
- **GL ELE** – les taux correspondent à ceux des ELE au CT; pas de titulaire à Parcs Canada.
 - **Supprimer la grille des ELE à Parcs Canada.**
- **GL MAM** – MAM 05 à 14 au CT, MAM 01 à 14 à Parcs Canada (les taux correspondent);
 - 1 titulaire MAM 07;
 - 2 titulaires MAM 09;
 - 1 titulaire MAM 11.
 - **Supprimer MAM 01 à 04 pour égaler le CT**
- **GL VHE** – la grille du CT comporte les niveaux VHE 08 à 14; les taux des niveaux 08 à 14 sont les mêmes;
 - 47 VHE 10;
 - 2 VHE 11.
 - **Supprimer VHE 01 à 07 pour égaler le CT**

Augmentations économiques

Le syndicat propose les augmentations économiques annuelles suivantes à tous les taux de rémunération pour l'ensemble des membres de l'unité de négociation :

1. À compter du 5 août 2018 : 3,50 %
2. À compter du 5 août 2019 : 3,50 %
3. À compter du 5 août 2020 : 3,50 %

APPENDICE « A » - NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

A) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - GÉNÉRALITÉS

(Consulter les notes PARTICULIÈRES pour connaître les exceptions)

1. Employé-e-s à temps plein et à temps partiel

- (a) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de rémunération.
- (b) Dans le cas d'un employé-e nommé, le jour même ou après la date de la signature de la présente convention, à un poste faisant partie de l'unité de négociation à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou en provenance de l'extérieur de la fonction publique, la date d'augmentation d'échelon de sa rémunération sera la date anniversaire de sa nomination.
- (c) L'employé-e nommé avant la date de signature de la présente convention aura comme date anniversaire la date à laquelle il ou elle a reçu sa dernière augmentation de rémunération.

2. Employé-e-s nommés pour une période déterminée (temps plein et temps partiel) : Droit à une augmentation d'échelon après douze (12) mois de service cumulatif à l'Agence

- (a) Un employé-e nommé à un poste de durée déterminé à l'Agence recevra une augmentation d'échelon après avoir atteint douze (12) mois de service cumulatif aux mêmes groupe et niveau professionnels à l'Agence.
- (b) Afin de définir le moment où un employé-e nommé pour une période déterminée aura droit de passer au prochain échelon salarial, le terme « cumulatif » signifie tout service, qu'il soit continu ou discontinu à l'Agence aux mêmes groupe et niveau professionnels.
- (c) **L'employé-e nommé pour une période déterminée qui obtient un poste permanent au même groupe et niveau ne doit pas toucher un salaire inférieur à son ancien taux de rémunération et conserve ses augmentations d'échelon, sans égard à toute interruption de service.**

B) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - CONDITIONS PARTICULIÈRES

3. Échelles salariales des niveaux perfectionnement et Nouvelles recrues institut de Technologie (NRIT)

- (a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux AR-01, AS-PERF, CO-PERF, EG-NRIT, EN-ENG-01, FI-PERF, GT-NRIT, PG-PERF et PM-PERF.
- (b) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois.
- (c) Pour les employé-e-s dans l'un des niveaux listés en a), une augmentation à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle qui est de quatre cents dollars (400 \$) supérieur à celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.

4. Parties « perfectionnement des échelles salariales »

- (a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés selon la partie perfectionnement des niveaux BI-01, FO-01, HR-01, et PC-01.
- (b) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois.
- (c) Pour les employé-e-s rémunérés selon la partie perfectionnement de l'échelle de rémunération de l'un des niveaux listés en a), une augmentation à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle qui est de quatre cents dollars (400 \$) supérieur à celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de la partie perfectionnement de l'échelle de rémunération.
- (d) Une augmentation, qui fait passer la rémunération de la partie perfectionnement aux échelons fixes de l'échelle pour les niveaux listés en a), intervient à la date à laquelle l'Agence certifie que l'employé-e doit être rémunéré à un tel taux.

- (e) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération pour les échelons fixes est de douze (12) mois pour les niveaux listés en a).

5. Autres niveaux dont la période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois

- (a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux suivants : CR-01, DD-01, DD-02 et ST-SCY-01 (jusques et y compris le septième [7^e] échelon).
- (b) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois.
- (c) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération pour les ST-SCY-01 (huitième [8^e] échelon et suivants) est de douze (12) mois.

6. Niveaux de rémunération au rendement

- (a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux AS-08, ES-08 et PM-07.
- (b) Les augmentations de rémunération à l'intérieur des échelles de rémunération au rendement listés en a) sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur, sauf que le terme « augmentation d'échelon » de la directive désigne un montant égal à sept cent cinquante dollars (750 \$), pour l'échelle de rémunération au rendement en vigueur pendant la présente convention, pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

C) RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

7. Généralités

L'employé-e se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle « A », « B » ou « C » ~~ou « D »~~ (s'il y a lieu) se trouvant juste en dessous de son ancien taux. Pour plus de détails sur les lignes « X », « Y » et/ou « Z », veuillez consulter les ajustements salariaux et les restructurations ci-dessous.

8. Ajustements salariaux et restructurations

Comme négocié.

9. Niveaux perfectionnement et Nouvelles recrues institut de technologie (NRIT)

- (a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux caractérisés par une échelle de rémunération perfectionnement ou NRIT, plus précisément aux niveaux AR-01, AS-PERF, CO-PERF, EG-NRIT, EN-ENG-01, FI-PERF, GT-NRIT et PM-PERF. De plus, la présente note inclut les parties perfectionnement des échelles de rémunération des niveaux BI-01, FO-01, HR-01 et PC-01.
- (b) Un employé-e rémunéré à l'un des niveaux listés en a) se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle « A », « B » ou « C » ou « D » (s'il y a lieu) à un taux de rémunération supérieur à son ancien taux selon les pourcentages suivants :

Échelle de rémunération	
« A »	1,25 % 3,50 %
« B »	1,25 % 3,50 %
« C »	1,25 % 3,50 %
« D »	1,25 %

10. Échelles de rémunération au rendement

- (a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés à une classification et à un niveau caractérisé par une échelle de rémunération au rendement, plus précisément aux niveaux AS-08, ES-08 et PM-07.
- (b) Un employé-e rémunéré à l'un des niveaux listés en a) se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle « A », « B » ou « C » ou « D » (s'il y a lieu) à un taux de rémunération supérieur à son ancien taux selon les pourcentages suivants :

Échelle de rémunération	
« A »	1,25 % 3,50 %
« B »	1,25 % 3,50 %
« C »	1,25 % 3,50 %
« D »	1,25 %

11. Salaire en cas de décès

Lorsqu'un employé-e décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'accumuler jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employé-e est survenu. Le salaire ainsi acquis qui n'a pas été payé à l'employé-e à la date de son décès est versé à sa succession.

ARTICLE 59 INDEMNITÉS

NOUVEAU

59.xx Indemnité – Langue autochtone

Les employés qui doivent s'exprimer dans une langue autochtone dans le cadre de leur travail touchent une prime annuelle de mille quinze dollars (1 015 \$), rémunérée à tarif horaire.

59.xx Indemnité – Maître-chiens

Lorsqu'un employé-e est tenu de travailler avec un chien détecteur pendant son quart de travail, il reçoit une indemnité de deux dollars (2 \$) par heure de service en reconnaissance des tâches associées au contrôle, au soin et à l'entretien du chien détecteur en tout temps.

ARTICLE 61 DURÉE DE LA CONVENTION

61,01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au 4 août ~~2018~~ **2021**

61,02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

61.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.