



Dossier: 2122-911-3

le 4 septembre 2020

DESTINATAIRES : MEMBRES DE L'AFPC APPARTENANT À L'UNITÉ DE NÉGOCIATION DE PARCS CANADA

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

Après plus de deux ans de pourparlers, nous avons conclu une entente de principe avec Parcs Canada. Votre équipe de négociation recommande à l'unanimité d'accepter cette entente.

Si elle est ratifiée, l'entente améliorera de plusieurs façons vos conditions de travail. Ces améliorations sont le fruit du dévouement de votre équipe et des membres qui ont travaillé très fort pendant toute la ronde de négociations.

La nouvelle convention collective couvre la période du 5 août 2018 au 4 août 2021.

POINTS SAILLANTS DE L'ENTENTE

Augmentations économiques

L'entente prévoit une bonification substantielle des taux de rémunération des membres. Nous avons obtenu, pour tous les membres, une hausse salariale d'au moins 6,35 % sur trois ans.

- le 5 août 2018 : 2,8 %
- le 5 août 2019 : 2,2 %
- le 5 août 2020 : 1,35 %

Montants forfaitaires

Les membres qui faisaient partie de l'unité de négociation entre le premier jour de mise en vigueur de la convention collective (c'est-à-dire le jour qui suit l'expiration de la convention précédente) et la date officielle de signature de la nouvelle convention, ont droit à un montant forfaitaire unique de 500 \$ pour compenser l'échéance de mise en œuvre de cent quatre-vingts (180) jours de l'employeur.

Les membres confrontés à des délais de mise en œuvre additionnels recevront 50\$ par période de délais de quatre-vingt-dix (90) jours.

Rattrapage salarial par rapport à l'administration publique centrale

Restructuration des groupes suivants en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

AR (tous les niveaux)	GL-MAN-13
EG (tous les niveaux)	GL-MDO-03
FI (tous les niveaux)	GL-MDO-05
HR (tous les niveaux)	GL-MDO-12
BI-03	GL-MOC-11
CO-01 à CO-04	GL-MOC-08
EL-06 à EL-09	GL-PCF-11
GL-COI-09	GL-PCF-14
GL-COI-14	GL-PIP-12
GL-EIM-12	GL-PRW-07
GL-ELE-01	GL-PRW-08
GL-ELE-06	GL-PRW-13
GL-ELE-14	GL-VHE-13
GL-MAM-13	GS-02
GL-MAN-07	GS-11
GL-MAN-08	HP-03

RÉSUMÉ PAR ARTICLE DE L'ENTENTE DE PRINCIPE CONCLUE

ARTICLE 3 – CHAMP D'APPLICATION

Reconnaissance du fait que toutes les dispositions de la convention collective faisant référence à un genre s'appliquent à tous les employés, quelle que soit leur identité de genre.

ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

Nouveau libellé qui précise que l'employeur ne peut pas refuser sans motif valable que le personnel de l'AFPC ait accès à ses locaux.

ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

Nouveau congé pour une personne salariée élue à un poste syndical à temps plein.

Prolongation du délai de remboursement de l'AFPC à l'Agence, qui passe de 30 à 60 jours.

ARTICLE 17 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Nouveau libellé précisant que l'employé a le droit de recevoir une copie officielle du rapport d'enquête.

ARTICLE 23 – PRIMES DE POSTE

La prime de poste passe de 2 \$ à 2,25 \$ par heure, soit une augmentation de 12,5 %. L'augmentation de la prime s'applique à tous les employés admissibles aux primes de poste.

ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'indemnité de repas passe de 10 \$ à 12 \$.

ARTICLE 29 – TEMPS DE DÉPLACEMENT

Le personnel est rémunéré pour cinq heures au lieu de trois heures lors d'arrêts en cours de route durant les déplacements en service commandé à l'extérieur de sa zone d'affectation.

Le plafond de temps de déplacement augmente aussi de 12 à 15 heures.

NOUVEAU ARTICLE XX – CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ / NOUVEAU ARTICLE XY CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

a) Congé de maternité non payé

Formule de remboursement

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les prestations. Cette disposition offre plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

L'employée qui a reçu la totalité des 15 semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi est admissible à recevoir une semaine additionnelle à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

b) Congé parental non payé

Fractionnement du congé

Nouveau libellé précisant que les employés peuvent prendre leur congé parental en deux périodes, à la discrétion de l'employeur.

Congé prolongé

Pour les parents assurés en vertu de l'AE et du RQAP : prolongation du congé parental non payé jusqu'à 86 semaines, sans incidence sur la limite de cinq ans prévue.

Semaine additionnelle en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

La personne salariée qui a reçu la totalité des prestations de congé parental au titre de l'assurance-emploi est admissible à recevoir une semaine additionnelle à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

Si les deux parents sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagé les 40 semaines de congé parental, l'un des deux peut avoir droit à la semaine de congé additionnelle.

Semaines additionnelles en vertu du RQAP

Si les deux parents adoptifs sont fonctionnaires et qu'ils se sont partagé les 37 semaines de congé d'adoption, l'un d'eux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles. Parallèlement, si les deux parents biologiques sont fonctionnaires et qu'ils ont pris les 32 semaines de congé parental et les cinq semaines de congé de paternité, l'un des deux peut avoir droit aux deux semaines additionnelles.

Prolongation des prestations

Le nombre de semaines passe à 57 par couple, avec 93 % du salaire. Cela permettra d'inclure les cinq semaines de congé de paternité prévues par le RQAP lorsque les deux parents sont fonctionnaires, ainsi que les cinq ou huit nouvelles semaines de congé parental prévues par la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsque les deux parents sont fonctionnaires.

Prestations parentales lors d'un congé prolongé en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Les parents admissibles à l'AE pendant la nouvelle période de congé prolongé auront droit à une prestation supplémentaire représentant 55,8 % de leur taux de rémunération hebdomadaire.

Formule de remboursement

Ajout de l'Annexe V de la Loi, qui permet la mobilité entre l'administration centrale et les 26 organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments, Parcs Canada et le Conseil national de recherche, sans avoir à repayer les prestations. Cette disposition offre plus de souplesse aux parents qui voudraient changer d'emploi lorsqu'ils retournent à la fonction publique fédérale.

ARTICLE 38 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉS À LA MATERNITÉ

La durée de la réaffectation ou du congé liés à la maternité augmente de 52 à 78 semaines après la naissance d'un enfant.

ARTICLE 39 – CONGÉ NON PAYÉ POUR S’OCCUPER DE LA FAMILLE

Élargissement de la disposition pour inclure une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de l’employé, qu’il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

NOUVEL ARTICLE – CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

Les nouvelles dispositions englobent les trois types de congé de l’AE :

- prestations de compassion
- prestations pour proches aidants d’enfants
- prestations pour proches aidants d’adultes

La durée du congé est la même que celle prévue par l’AE et comprend le délai de carence pertinent. Le congé accordé en vertu de cette disposition est compté dans le calcul de l’indemnité de départ, des congés annuels et du passage à l’échelon de rémunération suivant.

ARTICLE 40 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Élargissement de la disposition pour inclure les enfants d’un autre lit et une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu’il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

ARTICLE 44 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Élargissement de la disposition pour inclure un congé de deuil unique lors du décès d’une personne qui tient lieu de membre de la proche famille de la personne salariée, qu’il y ait ou non un degré de consanguinité entre les deux.

ARTICLE 48 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D’AUTRES MOTIFS

CONGÉ POUR LES VICTIMES DE VIOLENCE FAMILIALE

Nouveau congé de 75 ou 80 heures par année (selon le code des heures de travail) pour les employés qui sont victimes de violence familiale.

ARTICLE 59 – INDEMNITÉS

Nouvelle indemnité de maître-chien de 1 \$.

ARTICLE 61 – DURÉE DE LA CONVENTION

La nouvelle entente, si elle est ratifiée par les membres, prendra fin le 4 août 2021.

APPENDICE A – TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Taux de rémunération annuels

Nous avons obtenu, pour tous les membres, une hausse salariale d'au moins 6,35 % sur trois ans.

- le 5 août 2018 : 2,8 %
- le 5 août 2019 : 2,2 %
- le 5 août 2020 : 1,35 %

Restructuration de certains groupes et niveaux

AR

Restructuration du groupe Architecture et urbanisme (AR) en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

EG

Restructuration du groupe Soutien technologique et scientifique (EG) en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

HR

Restructuration du groupe Recherche historique (HR) en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

FI

Restructuration du groupe Gestion financière (FI) en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

Autres niveaux de classification

Restructuration des groupes suivants en fonction des taux de rémunération de l'administration publique centrale comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

BI-03 / CO-01 à CO-04 / EL-06 à EL-09 / GL-COI-09 / GL-COI-14 / GL-EIM-12 / GL-ELE-01 / GL-ELE-06 / GL-ELE-14 / GL-MAM-13 / GL-MAN-07 / GL-MAN-08 / GL-MAN-13 / GL-MDO-03 / GL-MDO-05 / GL-MDO-12 / GL-MOC-11 / GL-MOC-08 / GL-PCF-11 / GL-PCF-14 / GL-PIP-12 / GL-PRW-07 / GL-PRW-08 / GL-PRW-13 / GL-VHE-13 / GS-02 / GS-11 / HP-03

Notes sur la rémunération du personnel nommé pour une durée déterminée

Nouveau libellé permettant aux employés nommés pour une durée déterminée de bénéficier d'une augmentation de salaire après 12 mois de service cumulatif.

Les employés nommés pour une durée indéterminée à un poste du même groupe et du même niveau au sein de l'Agence ne seront pas rémunérés à un salaire moindre que celui qu'ils touchaient à titre d'employé nommé pour une durée déterminée.

APPENDICE « G » – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE GROUPE GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI

À compter du 180^e jour suivant la signature de l'entente, les agentes et agents d'application de la loi des niveaux GT-04 et GT-05 verront leur indemnité annuelle passer de 3 000 \$ à 3 534 \$.

APPENDICE « H » – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT L'INDEMNITÉ PROVISOIRE ACCORDÉE AU GROUPE DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)

Suppression de l'Appendice « H ». L'indemnité provisoire accordée au groupe HR a été intégrée dans le salaire des employés.

APPENDICE « J » – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Suppression de cet appendice qui sera remplacé par un nouveau protocole (à l'extérieur de la convention collective) prévoyant un projet pilote d'un an avec financement jusqu'à concurrence de 150 000 \$.

APPENDICE « K » – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Amélioration des dispositions sur le réaménagement des effectifs; ce sont les plus importantes améliorations apportées depuis l'ajout de cet appendice à notre convention collective :

- l'indemnité d'études passe de 15 000 \$ à 17 000 \$ pour les personnes salariées permanentes qui sont mises à pied durant un réaménagement des effectifs;
- processus de départ volontaire : le choix se fera dorénavant en fonction de l'ancienneté;
- établissement obligatoire de comités mixtes de réaménagement des effectifs;
- élargissement de la définition d'échange de postes permettant aux employés optant d'être affectés à un poste de durée indéterminée à l'Agence.

APPENDICE « L » – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

Élargissement et bonification de l'indemnité annuelle de maintien en poste, qui passe à 3 500 \$, pour les conseillères et conseillers en rémunération des niveaux CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 qui travaillent dans les équipes mixtes de paye relevant du Centre des services de paye de Services publics et Approvisionnement Canada (SPAC).

Maintien de l'indemnité de 2 500 \$ pour les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 qui travaillent à l'Agence.

APPENDICE « M » – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION

Prolongation jusqu'au 1^{er} septembre 2020 des primes pour les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03, y compris la prime unique de 4 000 \$ et la rémunération de leurs heures supplémentaires à tarif double.

APPENDICE « N » – LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LES POLITIQUES ÉNONCÉES À L'ARTICLE 6

Suppression de cet appendice qui sera remplacé par un nouvel appendice sur le Conseil national mixte.

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LE CONSEIL NATIONAL MIXTE

Les parties ont convenu qu'il est avantageux de redevenir membres à part entière du Conseil national mixte (CNM).

On créera un sous-comité syndical-patronal qui examinera l'évaluation par Parcs Canada de ses politiques relatives au CNM et la possibilité de réintégrer pleinement et rapidement le CNM. Ce travail sera achevé avant le prochain cycle de négociations.

APPENDICE « P » – PROTOCOLE D'ACCORD CONCERNANT LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

Suppression du protocole d'accord. En conséquence, les congés de maladie sont inchangés.

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D’ENTENTE CONCERNANT LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

Ajout d’un protocole d’entente sur la santé mentale en milieu de travail en vue de reconnaître les travaux réalisés par le Groupe de travail mixte sur la santé mentale. S’appuyant sur les travaux du Groupe de travail, les parties conviennent :

- de suivre les travaux du Centre d’expertise et d’adopter les pratiques exemplaires mises de l’avant par le Centre;
- d’ajouter la santé mentale à l’ordre du jour de toutes les réunions du Comité mixte de santé et sécurité au travail.

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D’ENTENTE EN CE QUI CONCERNE LES LANGUES AUTOCHTONES

Création d’un comité paritaire chargé d’examiner l’usage des langues autochtones à l’Agence, les compétences linguistiques du personnel dans l’exercice de leurs fonctions, ainsi que les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à l’Agence.

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D’ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

L’appendice précise les modalités de mise en œuvre de la convention collective. Elles comprennent le versement aux membres d’une somme de 500 \$ dans les 180 jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de mouvements de paye en suspens, et d’une indemnité de 50 \$ par période subséquente de 90 jours où la convention collective n’est pas mise en œuvre.

Parce que le versement des nouvelles indemnités sera retardé de six mois, les membres auront droit à un montant forfaitaire additionnel d’une valeur égale.

Si les membres la ratifient, la nouvelle convention collective expirera le 4 août 2021.

Votre équipe de négociation :

Angela Decker
Birch Howard
Daniel Britton
Daniel Toutant
Kassandra McKinnon
Marc Phillips
Omar Murray

Ashley Bickerton, négociatrice
Shawn Vincent, agent de recherche de l'AFPC
Maxime Thibault-Gingras, agent de recherche de l'AFPC

recommande à l'unanimité d'accepter l'entente de principe négociée.

En toute solidarité,



Magali Picard

Vice-présidente exécutive nationale

- c. c. Conseil national d'administration
 - Équipes régionales et nationale de communication et d'action politique
 - Section des négociations collectives
 - Amarkai Laryea, directeur p.i., Représentation et des services juridiques
 - Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
 - Fraser McDonald, superviseur, Administration de l'effectif
 - Chantal Fréchette, adjointe administrative, Administration de l'effectif
 - Dale Robinson, agente de projet, Mobilisation en vue d'une grève
 - Kelly Greig, conseillère, Gestion de l'information des membres

ENTENTE DE PRINCIPE
POUR RÉGLER LES QUESTIONS EN SUSPENS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE
ENTRE
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ET
L'AGENCE PARCS CANADA

PRÉAMBULE

1. Tous les points convenus et signés au cours des négociations font partie intégrante de la présente offre, sauf sur indication contraire.
 2. Il est convenu que les employés qui remplissent les critères d'éligibilité pour de nouvelles indemnités ou modifiées à la date de signature de la convention collective ont droit à un paiement forfaitaire unique comme suit :
 - Employés admissibles à l'augmentation de l'indemnité annuelle pour les agents de la d'application de la loi (GT-04, GT-05) : 1767 \$;
 - Les employés qui ont déjà droit à l'actuelle indemnité de maintien des conseillers en rémunération de 2 500 \$ à la date de signature de la convention collective : 1 250 \$.
 - Ce paiement sera émis dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective.
 3. La mise en œuvre des dispositions de l'article XY - Congé parental non payé, sera en vigueur à la date de signature de la convention collective.
 4. L'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada conviennent de retirer toutes autres demandes en suspens.
 5. L'Alliance de la Fonction publique du Canada convient de recommander, à l'unanimité, à ses membres la ratification de la présente entente de principe et l'Agence Parcs Canada convient de recommander, à l'unanimité, la ratification de la présente entente de principe à ses dirigeants.
- * Les taux de rémunération seront ajustés dans les 180 jours suivant la signature de la convention collective. Les modifications des taux de rémunération dont la date d'entrée en vigueur est antérieure à la date de rajustement des salaires seront versées conformément à l'annexe XX, sous forme de paiement forfaitaire. En particulier :
- a. Augmentations de l'année 1 (c.-à-d. "A") : versées sous forme de paiement forfaitaire rétroactif correspondant à une augmentation économique de 2,8 % des taux du 5 août 2017.

- b. Augmentations de l'année 2 (c.-à-d. "B") : paiement forfaitaire rétroactif égal à l'augmentation de l'année 1 plus une augmentation économique de 2,2 %, pour une augmentation totale composée de 5,062 % des taux du 5 août 2017.
 - c. Augmentations de l'année 3 (c.-à-d. "C") : paiement forfaitaire rétroactif égal aux augmentations de l'année 1 et de l'année 2 plus une augmentation économique de 1,35 %, pour une augmentation totale composée de 6,480 % des taux du 5 août 2017.
6. À condition que l'Alliance de la Fonction publique du Canada confirme par écrit à l'Agence Parcs Canada que la ratification de la convention collective de principe a été effectuée avant ou le 15 novembre 2020, l'article 3 ANNEXE "XX" MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE, le changement suivant sera exécuté :
- Les références à "un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension" seront remplacées par "un montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas droit à pension".
7. Sauf sur indication contraire, les dispositions existantes sont renouvelées.

APPENDICE « A »

TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

L'employeur propose de mettre en œuvre les augmentations économiques suivantes conformément à l'Appendice « XX » - Protocole d'entente entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, qui se trouve à l'annexe B.

Les montants relatifs aux périodes antérieures à la date de mise en œuvre seront versés sous forme de paiement rétroactif, conformément à l'Appendice « XX » - Protocole d'entente entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada, qui se trouve à l'annexe B. Par la suite, des montants seront versés sous forme de majoration des taux de rémunération.

Année 1 – Augmentation des taux de rémunération:	2,8 %
Année 2 – Augmentation des taux de rémunération:	2,2 %
Année 3 – Augmentation des taux de rémunération:	1,35 %

RESTRUCTURATION DU GROUPE ARCHITECTURE ET URBANISME (AR)

Restructuration du groupe architecture et urbanisme (AR) avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

RESTRUCTURATION DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG)

Restructuration du groupe soutien technologique et scientifique (EG) avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

RESTRUCTURATION DU GROUPE RECHERCHE HISTORIQUE (HR)

Restructuration du groupe recherche historique (HR) avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique ET suppression de l'appendice- H Indemnités temporaires à l'égard de certains employés occupant des postes classifiés dans le groupe occupationnel des chercheurs historiques (HR).

RESTRUCTURATION DU GROUPE GESTION FINANCIÈRE (FI)

Restructuration du groupe gestion financière (FI) avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

APPENDICE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS / TAUX DE RÉMUNÉRATION HORAIRE
RESTRUCTURATION POUR CERTAINS GROUPES ET NIVEAUX SPÉCIFIQUES

Restructuration des groupes occupationnels mentionnés ci-dessous avec les taux de rémunération de l'APC (administration publique centrale) comparables dans la 3^e année, après l'application de l'augmentation économique.

- **BI-03**
- **CO-01 à CO-04**
- **EL-06 à EL-09**
- **GL-COI-09**
- **GL-COI-14**
- **GL-EIM-12**
- **GL-ELE-01**
- **GL-ELE-06**
- **GL-ELE-14**
- **GL-MAM-13**
- **GL-MAN-07**
- **GL-MAN-08**
- **GL-MAN-13**
- **GL-MDO-03**
- **GL-MDO-05**
- **GL-MDO-12**
- **GL-MOC-11**
- **GL-MOC-08**
- **GL-PCF-11**
- **GL-PCF-14**
- **GL-PIP-12**
- **GL-PRW-07**
- **GL-PRW-08**
- **GL-PRW-13**
- **GL-VHE-13**
- **GS-02**
- **GS-11**
- **HP-03**

APPENDICE « A »
NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

A) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - GÉNÉRALITÉS

(Consulter les notes PARTICULIÈRES pour connaître les exceptions)

**2. Employé-e-s nommé-e-s 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 déterminée 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) Les employés nommés pour une durée déterminée à un poste de durée indéterminée au même groupe et niveau au sein de l'Agence, ne sont pas rémunérés à un salaire moindre que leur salaire à titre d'employé nommé pour une durée déterminée au sein de l'Agence. Ils demeurent admissibles aux différents taux d'augmentation et ce, indépendamment d'un bris de service au sein de l'Agence.

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 2021**.

61.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent 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.

ARTICLE 3
CHAMP D'APPLICATION

NOUVEAU

3.03 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 11 UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

11.03 Il peut être permis à un(e) représentant(e) dûment accrédité(e) de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Agence, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le/la représentant(e) doit, chaque fois, obtenir de l'Agence la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. Dans le cas des navires, lorsque le/la représentant(e) de l'Alliance monte à bord, il/elle doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

ARTICLE 13 CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE

**

13.09

b) Pour fins administratives, l'Agence continuera de payer l'employé-e et l'Alliance remboursera l'Agence ses coûts salariaux à l'intérieur de ~~trente (30)~~ **soixante (60)** jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence.

Postes de l'exécutif de l'Alliance et de l'Élément

13.14 ~~À moins d'indication contraire de cet article, sous réserve des nécessités du service et d'un préavis raisonnable, l'Agence accordera un congé non payé à un employé qui est élu à titre de fonctionnaire à temps plein de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois à compter de la notification de cette élection à l'Employeur. La durée de ce congé correspond à la période pendant laquelle l'employé occupe ce poste. aux représentants qui occupent des postes au niveau de l'exécutif d'un Élément ou de l'Alliance afin de représenter des employé-e-s qui ne sont pas à l'emploi de l'Agence.~~

13.15 ~~À compter du 1^{er} août 2018 et pour~~ **À des** fins administratives seulement, l'Agence continuera de payer l'employé-e qui se voit accordé un congé en vertu des paragraphes 13.02, **13.09**, 13.10, 13.12 et 13.13. L'Alliance remboursera à l'Agence les coûts de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé autorisée, à l'intérieur de ~~trente (30)~~ **soixante (60)** jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

ARTICLE 17
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

17.05 Sur demande du ou des plaignant-e-s et/ou du ou des mis en cause, une copie officielle du rapport d'enquête leur est remise par l'Agence, sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

ARTICLE 23 PRIMES DE POSTE

Dispositions exclues

Le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s qui travaillent de jour et qui sont couverts par les paragraphes 22.05 à 22.07. De plus, le présent article ne s'applique pas aux employé-e-s classifiés dans le groupe SC.

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de deux dollars **et vingt-cinq cents** (~~2 \$~~) **(2.25 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 17 h et 6 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 6 h et 17 h.

ARTICLE 24
HEURES SUPPLÉMENTAIRES

24.07 Indemnités de repas

- (a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~dix (10 \$)~~ **douze (12\$)** dollars en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- (b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit ~~dix (10 \$)~~ **douze (12\$)** dollars en remboursement des frais d'un autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- (c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Agence, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- (d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

ARTICLE 29 TEMPS DE DÉPLACEMENT

29.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Agence, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 29.03 et 29.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas **cinq (5)** ~~trois (3)~~ heures.

29.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 29.02 et 29.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,

et
 - (ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser **quinze (15)** ~~douze (12)~~ heures de rémunération au tarif normal.
- c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré-e au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de **quinze (15)** ~~douze (12)~~ heures de rémunération au tarif normal.

**SUPPRESSION ARTICLE 37
MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL SANS PAIEMENT**

Les parties conviennent de supprimer la clause ci-dessus et d'adopter l'article XX - Congé de maternité non payé et l'article XY - Congé parental non payé dans leur entièreté.

Nathalie Leblanc, LL.B
Directrice exécutive RH de l'entreprise
Agence Parcs Canada

Ashley Bickerton
Négociatrice
Alliance de la Fonction publique du Canada

Date

Date

NOUVEAU - ARTICLE XX CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

XX.01 Congé de maternité non payé

a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.

b. Nonobstant l'alinéa a) :

i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,

ou

ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,

la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.

c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.

d. L'Employeur peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.

e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :

i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;

ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 35 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Employeur, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.

- 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.

XX.02 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Agence la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Agence,
et
 - iii. signe une entente avec l'Agence par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux 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'Agence 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'Agence le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail ~~avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments~~ 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 :

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

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)**, ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ dans les quatre-vingt-dix (90) 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'employée 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).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période,

et
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu la totalité des quinze (15) semaines de prestations de maternité au titre de l'assurance-emploi et qu'elle demeure ensuite en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une nouvelle indemnité de maternité 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.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa 38.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait avoir à rembourser conformément à la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, 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'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f)(ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement qui augmenterait son indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

XX.03 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui:
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 38.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 38.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 38.02a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 38.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

NOUVEAU - ARTICLE XY CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

XY.01 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-e et à la discrétion de l'Employeur, le congé mentionné aux alinéas a) et b) ci-dessus, peut être pris en deux (2) périodes.**
- d. Nonobstant les alinéas a) et b) :
- i. si l'employé-e 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-e 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-e 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-e qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Agence au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
- f. L'Agence peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé-e 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.

XY.02 Indemnité parentale

En vertu du régime d'assurance-emploi (AE), une prestation parentale est payable selon deux (2) options:

a. Option 1: prestations parentales standard, 40.02 alinéas (c) à (k),

ou

b. Option 2: prestations parentales prolongées, 40.02 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-e retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

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

Administration de l'indemnité 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'Agence 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'Agence,
- et
- iii. signe avec l'Agence une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, auprès d'un des employeurs mentionnés aux 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 38.02a)(iii)(B), le cas échéant. **Lorsque l'employé a choisi l'indemnité parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), l'employé-e travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée en plus de la période visée à l'article 38.02 a) (iii) (B), le cas échéant.**
 - C. à rembourser à l'Agence le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail avec l'Employeur, Parcs Canada, l'Agence du revenu du Canada ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments 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 :

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

(indemnité reçue) X (période non travaillée, telle que précisée en (B), après son retour au travail)

[Période totale à travailler précisée en (B)]

toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, ~~dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique~~ dans les quatre-vingt-dix (90) 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 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 – Indemnité parentale standard:

- c. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit:
- i. dans le cas de l'employé **en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa 40.01(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 **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)**, ~~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 **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)**, 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** 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 supplémentaire pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;**
 - v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) 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 pendant ladite période, à moins que ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa 38.02c)(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 indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) 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 pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'indemnité prévue aux paragraphes 38.02 (c) (iii) et 40.02 (c) (v) pour le même enfant;**
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02c)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- 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 à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale 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 **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il ou elle est nommé.
- 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 **(et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** 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 qui augmenterait son indemnité parentale, 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 de maternité et parentale **standard** partagée ne dépassera pas cinquante-deux**sept (5257)** semaines pour chacune des périodes combinées de maternité et parentale.

Option 2 – Indemnité parentale prolongée:

- I. 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 40.01(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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) 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 de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales 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 (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales 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 l'intégralité 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 indemnité 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'indemnité prévue à 38.02 (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 indemnité 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'indemnité prévue à 38.02 (c) (iii) pour le même enfant;**
 - m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 40.02(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. **L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue 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.**
- s. **L'indemnité parentale versée en vertu du RPSC n'a aucune incidence sur la rémunération différée de l'employé-e ou l'indemnité de départ.**
- t. **Le maximum payable des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentale prolongée, ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**

XY.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a. L'employé-e qui :
- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa 40.02a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il ou elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale,

et

 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 40.02a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa 40.02a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.
- b. L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 40.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé-e aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il ou elle n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa a)(i).

ARTICLE 38

RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ

38.01 L'employée enceinte ou allaitant un enfant peut, pendant la période qui va du début de la grossesse à la fin de la ~~vingt-quatrième (24^e)~~ **soixante dix-huitième (78^e)** semaine qui suit l'accouchement, demander à l'Agence de modifier ses tâches ou de la réaffecter à un autre poste si, en raison de sa grossesse ou de l'allaitement, la poursuite de ses activités professionnelles courantes peut constituer un risque pour sa santé, celle du fœtus ou celle de l'enfant.

38.05 Lorsque l'Agence conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Agence en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé non payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~cinquante-deux (52)~~ **soixante dix-huitième (78^e)** semaines après la naissance.

ARTICLE 39
CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

**

39.02 ~~Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~ **Aux fins de l'application de présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :**

- a. 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.**

ARTICLE 39 CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

~~(e) Congé de compassion~~

- ~~(i) — Nonobstant la clause 39.02 et les paragraphes 39.03b) et d) ci-dessus, un employée 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.~~
- ~~(ii) — 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 c) 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.).~~
- ~~(iii) — 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).~~
- ~~(iv) — Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~

**

(Nouveau)

XX Congé pour proches aidants

- a. Un employé-e qui fournit à l'Agence 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 XX (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'Agence 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 XX (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.**

(Renumeroter en conséquence)

ARTICLE 40 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

40.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris **les enfants d'un autre lit**, les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait et l'enfant en tutelle de l'employé-e), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), beau-père, belle-mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, grands-parents et petits-enfants de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, ~~ou~~ tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e **ou 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.**

ARTICLE 44 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**

~~44.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille 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, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe (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 ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, ou l'enfant placé en famille d'accueil, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

44.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. 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 a droit au congé de deuil payé sous 44.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

ARTICLE 48
CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

48.XX Congé pour 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'un membre de la famille ou 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 familiale 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 familiale, 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 ou quatre-vingt (80) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.**
- d. À moins d'indication contraire de la part de l'employeur, une déclaration signée par l'employé-e indiquant que les critères du présent article sont rencontrés est considérée, une fois remise à l'employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.**

- e. **Nonobstant les alinéas 48.XX(b) et 48.XX(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.**

(Re-numéroter en conséquence)

ARTICLE 59 INDEMNITÉS

NOUVEAU - article - 59. XX 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 d'un (1\$) dollar l'heure travaillée.

APPENDICE « G »
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
GT – GROUPE DES TECHNICIENS DIVERS
TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI

**

1. L'Agence s'engage à verser une indemnité aux titulaires de postes du groupe Techniciens divers (GT) aux niveaux GT-04 et GT-05 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 établies ci-après :
 - a) À **compter du 5 août 2016**~~8~~, 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	Indemnité annuelle
GT-04	\$3,000 3,534 \$
GT-05	\$3,000 3,534 \$

- 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-e-s saisonniers et à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août ~~2018~~ **2021**.

**SUPPRESSION APPENDICE «H»
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
À L'ÉGARD DE CERTAINS EMPLOYÉS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIÉS
DANS LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)**

- ~~1. Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Agence offre une indemnité aux titulaires de certains postes classifiés dans le groupe occupationnel des HR qui exercent des fonctions au sein de la recherche historique.~~
- ~~2. Les parties conviennent que les employé-e-s qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - ~~a) À compter du 5 août 2014 et jusqu'au 4 août 2018, les employé-e-s qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;~~
 - ~~b) L'employé-e reçoit le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour calendrier de travail pour lequel l'employé-e est rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal au montant annuel indiqué plus bas divisé par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);~~~~

INDEMNITÉ PROVISOIRE

~~À compter du 5 août 2014 et jusqu'au 4 août 2018~~

~~Montant annuel : 4 000 \$ ——— Montant quotidien : 15,33 \$~~

- ~~c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e.~~
 - ~~d) L'indemnité provisoire 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.~~
- ~~3. Les employé-e-s à temps partiel HR touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier.~~

4. — ~~L'employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e, en grève ou en congé non payé.~~
5. — ~~Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.~~
6. — ~~Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.~~

APPENDICE « K » RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

GENÉRALITÉS

Définitions :

L'échange a lieu lorsqu'un employé optant (~~qui n'est pas un employé excédentaire~~) ou un employé excédentaire en raison de l'option 6.4.1 (a) qui souhaite rester à l'Agence échange son poste avec un employé non touché (le remplaçant) qui souhaite quitter l'Agence grâce à une mesure de soutien à la transition ou à une indemnité d'études. (alternation)

**

L'indemnité d'éducation est l'une des options offertes à un employé nommé pour une période indéterminée et touché par un réaménagement normal des effectifs, pour lequel le directeur général ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'allocation d'études est un paiement en espèces, équivalent à la mesure de soutien transitoire (voir annexe B), plus un remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu, des frais de livres et d'équipement obligatoire, jusqu'à un maximum de ~~15 000 \$~~ **dix-sept mille dollars (17 000 \$)**. (education allowance)

Partie I

Rôles et responsabilités

**

1.1.3 L'Agence établit des comités **mixtes** de réaménagement des effectifs, le cas échéant, pour gérer les situations réaménagement des effectifs au sein de l'Agence. Le mandat de ces comités comprend un processus de traitement des demandes d'échange de postes.

Partie VI

Options offertes aux employé-e-s

6.1.3 L'employé optant doit choisir, par écrit, l'une des trois options prévues à l'alinéa ~~6.3~~ **6.4** de la présente annexe dans la fenêtre de 120 jours. L'employé ne peut pas changer d'option une fois qu'il a fait un choix écrit.

6.2 Processus de départ volontaire

6.2 h) Lorsque le nombre de volontaires est supérieur au nombre de postes à pourvoir éliminés, les volontaires seront sélectionnés sur la base de l'ancienneté (nombre total d'années de service dans la fonction publique, qu'il soit continu ou discontinu). ~~un ensemble équitable de critères, dont les années de service public, communiqué aux employés avant la demande de volontariat.~~

6.3 Échange de Postes

6.3.2 Seuls les employés optants **et les employés excédentaires qui sont excédentaires parce qu'ils ont choisi l'option 6.4.1 a)**, ~~et non un employé excédentaire,~~ peuvent occuper un poste de durée indéterminée qui demeure à l'Agence.

6.4 Options

6.4.1

**

- c) L'allocation d'éducation est une mesure de soutien à la transition (voir l'option b) ci-dessus) plus un montant ne dépassant pas ~~15 000 \$~~ **dix-sept mille dollars (17 000 \$)** pour le remboursement des dépenses acquittées d'un employé optant pour les frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et le coût des livres et de l'équipement pertinent. Les employés qui choisissent l'option (c) peuvent soit :

APPENDICE « L »
PROTOCOLE D'ACCORD-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 de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération, **CR-05**, AS-01, AS-02, AS-03 et **AS-04**, l'Agence offre une indemnité aux titulaires des postes de conseillères et conseillers en rémunération **CR-05**, AS-01, AS-02, AS-03 et **AS-04** qui exécutent les tâches de rémunération et avantages sociaux.

2. Les parties conviennent que les conseillères et conseillers en rémunération **CR-05**, AS-01, AS-02, AS-03 et **AS-04** qui exécutent les fonctions susmentionnées ont droit à une « indemnité de maintien en poste » dont le montant et les conditions sont précisés ci-après :

- a) à compter du ~~14 juin 2017~~ **des dates déterminées à l'alinéa 2) a) ii., de l'Appendice XX (PE Mise en œuvre de la convention collective)** et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention **collective**, les conseillères et conseillers en rémunération **CR-05**, AS-01, AS-02, AS-03 et **AS-04** qui exécutent les tâches susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- b) **Tous les conseillers(ères) travaillant pour l'Agence, aux niveaux AS-01, AS-02 et AS-03** ~~les employé-e-s~~ touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
AS-01, AS-02 et AS-03 Conseillères et conseillers en rémunération	2 500 \$	9,58 \$

- c) **Tous les conseillers (ères) en rémunération CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 ou AS-04 travaillant au sein des équipes mixtes de paye sous la bannière de Services publics et approvisionnements Canada (SPAC) touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice A de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88) ;**

Indemnité de maintien en poste	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
	\$3,500	\$13.42

- d) l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e;
- e) l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu de l'article 37 de la présente convention collective;
- f) sous réserve de l'alinéa f) **(g)** ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 2 b) **ou c)** pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste ~~AS-02 de l'employé-e~~ **CR-05**, AS-01, AS-02, AS-03 et **AS-04**;
- g) la conseillère ou le conseiller en rémunération **ou employé tel que défini au paragraphe** qui est tenu par l'Agence d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 58.07 ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle il ou elle exécute les fonctions d'un poste de niveau supérieur.

3. Les conseillères et conseillers en rémunération à temps partiel ~~AS-01, AS-02 et AS-03~~ **recevant l'indemnité** touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.

4. Un employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.

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

APPENDICE « M »
PROTOCOLE D'ACCORD 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)
SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT
ET LE MAINTIEN
EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION

~~Afin de soutenir le recrutement et le maintien en poste des conseillers(ères) en rémunération des groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 qui s'acquittent des tâches de rémunération directement liés aux opérations de la paye au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellitaires) et à Parcs Canada, l'Agence offrira aux NOUVEAU les recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller(ère) en rémunération les incitatifs temporaires suivants :~~

Le présent protocole modifie les dispositions et prolonge le terme du PE précédent jusqu'au 1^{er} septembre 2020, en raison des défis continus avec le recrutement et le maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération des groupe et niveaux AS-01, AS-02 et AS-03 travaillant au Centre des services de paye de la fonction publique (y compris les bureaux satellites) et à Parcs Canada.

En ce qui concerne l'admissibilité, toute modification apportée à l'annexe L de la convention collective de Parcs Canada après le 4 août 2018 n'est pas reproduite dans le présent protocole d'entente.

L'Agence continuera d'offrir aux nouvelles recrues, aux retraités et aux titulaires de postes de conseiller et conseillères en rémunération chargés du traitement de la rémunération et des avantages sociaux. L'Agence versera aux employé-e-s le paiement forfaitaire une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans l'administration publique fédérale.

Partie A) Incitatifs

~~De la date de signature de la présente convention collective au 1er juin 2018, les conseillers(ères) en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillers(ères) en rémunération (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants. En vigueur le 1er juin 2018 et prenant fin le 1er septembre 2020, les conseillers et conseillères en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillers en rémunération, trouvé à l'appendice L de la convention collective de l'Agence Parcs Canada conclue pour la ronde de négociations de 2014 (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants :~~

1. Paiement forfaitaire unique

~~L'Agence versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 \$ une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale~~

L'Agence versera aux employé-e-s un paiement forfaitaire de 4 000 dollars une fois seulement au cours de la période d'emploi totale des employé-e-s dans la fonction publique fédérale: Les employé-e-s qui occupent un poste intérimaire en rémunération au groupe et niveau AS-04 continuera d'être admissibles au paiement de 4 000 \$, pourvu qu'ils soient admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillers et conseillères en rémunération en raison de leur poste d'attache.

Les employé-e-s actuels ~~recevront un paiement forfaitaire de 4 000 \$, payable à compter de la date de signature de la présente convention collective., au 31 mai 2018 (c'est-à-dire, considérés comme des « employé-e-s actuels » aux termes du PE du 31 mai 2018) qui ont touché une partie des deux paiements forfaitaires de 2 000 \$ seront admissibles à toucher tout montant restant jusqu'à concurrence du montant maximal de 4 000 \$, à condition qu'ils soient employé-e-s pendant douze mois de manière continue ou discontinu depuis le 31 mai 2018.~~

~~Les nouvelles recrues embauchées après la signature de la présente convention collective et avant le 1er juin 2018 recevront la prime après avoir complété une année d'emploi continu. embauchées le 1er juin 2018 et avant le 1er septembre 2020, toucheront le paiement incitatif après avoir terminé une période d'emploi continu d'un an.~~

Les employé-e-s retraités ~~qui reviendront au travail en tant que conseillers(ères) en rémunération après la signature de la présente convention collective et avant le 1er juin 2018 recevront la prime après avoir complété six mois d'emploi et pour les périodes d'emploi non continu totalisant six mois au cours d'un exercice. Le paiement forfaitaire sera calculé au prorata de la période travaillée, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où la prime pourra être reçue sera plus courte, compte tenu de l'expérience dont l'employé-e à la retraite fera apport aux opérations immédiatement après son embauche. qui reviendront au travail en tant que conseillers ou conseillères en rémunération le 1er juin 2018 ou après et avant le 1er septembre 2020 recevront le paiement forfaitaire au moyen de paiement au prorata sur une période de six mois contigus ou non-contigus, à compter du début de l'emploi. Le paiement forfaitaire~~

sera calculé au prorata de la période travaillée, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où la prime pourra être reçue sera plus courte, compte tenu de l'expérience dont un employé-e à la retraite fera apport aux opérations immédiatement après son embauche.

~~Les employé-e-s à temps partiel seront admissibles au paiement selon un calcul au prorata, basé sur le nombre d'heures travaillées durant la période tel qu'indiqué ci-dessus, établi en tant qu'un pourcentage d'heures à temps plein qui ont reçu un montant calculé au prorata de l'incitatif de 4000 \$, selon le PE précédent, sera admissible à recevoir jusqu'à la différence entre ce qu'ils ont reçu en vertu du PE précédant et 4000 \$. Ce montant sera versé au prorata jusqu'à concurrence du seuil de 4 000 \$, en fonction du nombre réel d'heures travaillées.~~

Les employé-e-s allant en congé de maternité ou parental qui sont admissibles à l'incitatif seront admissibles à un montant proportionnel en fonction de la partie d'une année travaillée le 31 mai 2018 et avant le 1^{er} septembre 2020, à leur départ, moins tout montant déjà reçu. Les employés demeureront admissibles au solde de l'incitatif de 4 000 \$ à leur retour au travail, qui sera versé à la fin des 12 mois de travail. Le montant de l'incitation n'est pas assujéti à l'engagement de remboursement 37.02 b) et n'est pas comptabilisé comme revenu aux fins du supplément pour congé de maternité ou congé parental.

Pour plus de clarté, rien dans le présent PE n'indique que les employé-e-s peuvent toucher des paiements incitatifs qui dépassent cumulativement 4 000 \$ en raison de l'admissibilité en vertu du présent PE ou un ancien PE.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double (2) dans le cas des heures supplémentaires travaillées au cours de la période allant du 4^{er} août 2017 **1^e juin 2018** au 4^{er} juin 2018 **1^{er} septembre 2020**.

~~3. a) Report et/ou liquidation de crédits de congé annuel~~

- ~~i. Dans les cas où, au cours de l'année d'acquisition des congés 2017-2018, l'employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars 2018 sera reportée à l'année d'acquisition des congés suivante.~~
- ~~ii. Si, le 31 mars 2019, l'employé-e a plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de crédits de congé annuel inutilisés, un minimum de soixante-quinze (75) heures par année en solde excédentaire seront accordées ou payées en espèces, au choix de l'employé-e, d'ici le 31 mars de chaque exercice à compter du 31 mars 2019, jusqu'à ce que tous les crédits de congé annuel excédant deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures soient liquidés. Le paiement sera fait en un seul versement par année, et il sera conforme au taux de rémunération journalier de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 31 mars 2018.~~

b) Rémunération en espèces ou congé payé

~~Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2016-2017 et en souffrance le 30 septembre 2017 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2017, les crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2017. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice 2017-2018 ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Employeur. Pour plus de précisions, les dispositions de l'alinéa 34.01a) de la convention collective demeurent applicables. Si l'employé-e demande que les crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre 2018, ces crédits seront payés au taux de rémunération horaire de l'employé-e, étant calculé en fonction de la classification prévue sur la lettre d'offre de l'employé-e à son poste d'attache le 30 septembre 2018.~~

Partie B) Autres dispositions

~~Le traitement de la paye pour les paiements incitatifs pour les retraités et les employés à temps partiel, ainsi que des heures supplémentaires, sera mis en œuvre dans les 150 jours suivant la signature du présent accord.~~

~~Les parties reconnaissent que l'expiration du présent protocole d'entente ne sera influencée par aucun avis de négociation signifié en vertu de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent protocole d'entente prendront fin à la date d'expiration et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.~~

~~Avant le 1er juin 2018, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger les délais de prescription fixés aux clauses 2 et 3 a) et b), en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien en poste de ces personnes, ainsi que de la nécessité de continuer à fournir une capacité accrue.~~

~~Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective, à propos des heures supplémentaires, du report et/ou de la liquidation de crédits de congé annuel ou de congé compensatoire en espèces ou des questions liées aux congés payés.~~

Conclusion

L'Agence fera tous les efforts raisonnables pour traiter les paiements d'incitatif pour les retraités qui sont fournis en vertu de la présente prolongation, ainsi que les nouveaux paiements d'heures supplémentaires fournis en vertu de la présente prolongation, dans les 150 jours suivant la signature de la présente entente.

Les parties conviennent que les modalités du présent PE continueront de ne pas être touchées par aucun avis de négociation signifié en application de l'article 106 de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral*. Ainsi, les conditions du présent PE prendront fin à la date d'expiration indiquées dans le PE et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

Les parties reconnaissent qu'une prolongation de ces clauses 1 et 2 est effectuée sous toutes réserves et sans établir de précédent et qu'elle ne liera en aucune façon les parties à toute position particulière qu'elles voudront peut-être adopter, au cours d'une ronde de négociation collective à propos des heures supplémentaires.

**SUPPRESSION APPENDICE « N »
LETTRE 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)
À L'ÉGARD
DES POLITIQUES ÉNONCÉES À L'ARTICLE 6
DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

~~L'Agence et l'AFPC acceptent de créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). Ce sous-comité aura le mandat d'étudier l'application des politiques énoncées à l'article 6 de la convention collective.~~

~~Le sous-comité rendra compte au CNCPS sur l'établissement de son cadre de référence, ainsi que sur leurs conclusions et leurs recommandations.~~

~~La création du sous-comité sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.~~

**APPENDICE XXXX
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)
À L'ÉGARD
DU CONSEIL NATIONAL MIXTE**

L'Agence Parcs Canada et l'AFPC conviennent qu'il serait utile de redevenir membre à part entière du Conseil national mixte (CNM). Les parties conviennent de plus à créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) qui aura pour mandat de:

- Discuter des résultats de l'évaluation par Parcs Canada de ses politiques relatives aux directives du Conseil national mixte (CNM) et de la faisabilité d'un retour complet et accéléré au Conseil national mixte ;
- Tout autre travail que le sous-comité peut juger nécessaire pour faire avancer son ordre du jour.

Le sous-comité fera rapport au CNCPS sur ses conclusions et recommandations afin de se joindre au CNM avant le prochain cycle de négociations.

Le sous-comité convient qu'une première rencontre se produira dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective afin d'établir son calendrier et commencer ses travaux. Ce sous-comité s'efforcera de se réunir tous les deux (2) mois.

La création de ce sous-comité sera ajoutée à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.

Cet exercice devrait être achevé avant le prochain cycle de négociation collective.

**SUPPRESSION APPENDICE « P »
PROTOCOLE D'ACCORD
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 LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS**

~~Pour faire suite au Protocole d'accord concernant le soutien au mieux-être des employés, conclu entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada :~~

~~L'Agence et l'AFPC acceptent d'entreprendre les mesures nécessaires afin de mettre en œuvre les changements applicables découlant des constatations ou des conclusions du Groupe de travail du Conseil du Trésor et de l'AFPC concernant le soutien au mieux-être des employés. Les parties conviennent de continuer la pratique actuelle de collaboration en vue d'aborder les préoccupations par rapport au mieux-être des employés et à la réintégration des employés au lieu de travail après des périodes de congé attribuables à une maladie ou à une blessure.~~

**NOUVEAU - ANNEXE XX
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
EN CE QUI CONCERNE
LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL**

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada sur le thème de la santé mentale en milieu de travail.

Les parties reconnaissent l'importance du travail entrepris par le Groupe de travail national mixte sur la santé mentale (GTNM), qui a souligné le besoin essentiel de collaboration entre la gestion et les syndicats comme l'un des éléments clés de la réussite de la mise en œuvre d'un programme de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques dans la fonction publique fédérale. Les parties conviennent de s'appuyer sur les travaux de la GTMN, notamment la création du Centre d'expertise sur la santé mentale sur le lieu de travail (CE) :

- 1) Suivre les travaux du Centre d'expertise (CE) et adopter les meilleures pratiques mises en évidence par le CE;**
- 2) Inclure la santé mentale comme un point récurant à l'agenda des réunions du comité national des politiques en matière de santé sécurité au travail.**

**NOUVEAU - ANNEXE XX
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE
L'AGENCE PARKS CANADA
ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
EN CE QUI CONCERNE LES LANGUES AUTOCHTONES**

Le présent protocole d'entente vise à donner effet à l'entente conclue entre l'Agence Parcs Canada (l'Agence) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (l'Alliance) concernant l'utilisation des langues autochtones en milieu de travail.

Étant donné que :

- a) le gouvernement du Canada a adopté une loi sur les langues autochtones (projet de loi C-91) et a reconnu l'importance de préserver et de promouvoir l'utilisation des langues autochtones ; et**
- b) dans certaines régions du pays, la fonction publique fournit des services aux Canadiens et Canadiennes dans les langues autochtones.**

Les parties conviennent d'établir un comité conjoint, coprésidé par un représentant de chaque partie, pour examiner l'utilisation des langues autochtones au sein de l'Agence, étudier les compétences en langues autochtones dans l'exercice des fonctions des employés et examiner les avantages que les locuteurs de langues autochtones apportent à l'Agence.

Le comité mixte se réunira dans les 60 jours suivant la ratification de l'entente de principe pour commencer ses travaux et les parties feront rapport à leur supérieur d'ici le 4 août 2021. Ce délai peut être prolongé d'un commun accord entre les parties.

Le présent protocole d'accord expire le 4 août 2021.

Pour avoir droit à ce qui suit, l'Alliance de la Fonction publique du Canada doit confirmer par écrit à Parcs Canada que la convention collective provisoire a été ratifiée au plus tard ou avant le 15 novembre 2020. Les références à "un montant de quatre cents dollars (400 \$) n'ouvrant pas droit à pension" seront remplacées par "un montant de cinq cents dollars (500 \$) n'ouvrant pas de droit pension".

**

NOUVEAU - APPENDICE "XX"
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

Nonobstant les dispositions du paragraphe 58.03* sur le calcul de paiements rétroactifs et du paragraphe 61.03 sur la période de mise en œuvre de la convention collective, le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet d'une approche modifiée au calcul et à l'administration des paiements rétroactifs pour la ronde de négociations actuelle.**

1. Calcul des paiements rétroactifs

- a. **Les calculs rétroactifs qui déterminent les montants à payer aux employés pour une période de rétroactivité devraient être faits en tenant compte de toutes les transactions qui ont été saisies dans le système de paye jusqu'à la date à laquelle les relevés historiques du traitement pour la période de rétroactivité sont récupérés pour le calcul du paiement rétroactif.**
- b. **Les montants rétroactifs seront calculés en appliquant les augmentations en pourcentage pertinentes indiquées dans la convention collective, plutôt qu'en fonction des tables de rémunération dans les appendices de la convention. La valeur du paiement rétroactif différera de celle calculée au moyen de l'approche traditionnelle, puisque les chiffres ne seront pas arrondis. Le paiement du montant rétroactif n'aura pas d'incidence sur les droits à pension ou les cotisations liées aux méthodes précédentes, sauf en ce qui a trait aux différences causées par les chiffres arrondis.**

- c. **Les éléments salariaux inclus traditionnellement dans le calcul de la rétroactivité continueront d'être inclus dans le calcul du paiement rétroactif et de son administration, et ils maintiendront leur statut ouvrant droit à pension s'il y a lieu. Les éléments salariaux compris dans les relevés historiques du traitement et, par conséquent, inclus dans le calcul de la rétroactivité comprennent :**
- **le salaire du poste d'attache;**
 - **les promotions;**
 - **les mutations;**
 - **la rémunération d'intérim;**
 - **la paye pour services supplémentaires ou heures supplémentaires;**
 - **les heures supplémentaires travaillées;**
 - **l'indemnité de congé de maternité;**
 - **l'indemnité pour congé parental;**
 - **le paiement des vacances et le paiement pour services supplémentaires accumulés;**
 - **l'indemnité de départ;**
 - **la rémunération pour le mois du décès;**
 - **la mesure de soutien à la transition;**
 - **les indemnités admissibles et le salaire supplémentaire en fonction de la convention collective.**
- d. **Le paiement de montants rétroactifs liés aux transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye en date de l'extraction des relevés historiques du traitement, comme la rémunération d'intérim, les promotions, les heures supplémentaires et/ou les mutations, ne seront pas considérés en vue de déterminer si une convention a été mise en œuvre.**
- e. **Toute transaction de paye en attente sera traitée une fois qu'elle est saisie dans le système de paye et tout paiement rétroactif de la convention collective sera versé aux employés touchés.**

2. Mise en œuvre

- a. **Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la convention. D'autres dispositions de la convention collective seront en vigueur comme suit :**
- i. **Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention.**

- ii. **Les changements apportés aux éléments de rémunération existants et les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes d'assurance et la protection, ainsi que les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires entreront en vigueur dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, date à laquelle les éléments éventuels des augmentations de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2b)(i).**
 - iii. **Le paiement des primes, des indemnités, des primes d'assurance et de protection et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être payé jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 2a)(ii) entrent en vigueur.**
- b. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :**
- i. **Les éléments éventuels des augmentations de rémunération (comme les changements du taux de rémunération éventuel et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux des heures supplémentaires) seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
 - ii. **Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention, lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
 - iii. **Les augmentations de rémunération éventuelles et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement par les conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les cinq cent soixante (560) jours suivant la signature de la convention. Une intervention manuelle est généralement requise pour les employés en congé non payé prolongé (p. ex., congé de maternité ou parental), les employés bénéficiant d'une protection salariale et ceux ayant des transactions comme le congé avec étalement du revenu, le congé de transition à la retraite et des employés payés en dessous du minimum, au-dessus du maximum ou entre les échelons. Une intervention manuelle peut également être requise pour des comptes précis avec un historique salarial complexe.**

3. Recours de l'employé

- a. Un employé qui fait partie de l'unité de négociation pendant la totalité ou une partie de la période comprise entre le premier jour de la convention collective (c.-à-d., le jour qui suit l'expiration de la convention collective précédente) et la date de signature de la convention collective, aura droit à un montant n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) payable dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature, en reconnaissance des échéanciers de mise en œuvre prolongés et du nombre important de transactions qui n'ont pas été saisies dans le système de paye à la date d'extraction des dossiers salariaux historiques.**
- b. Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas mise en œuvre dans les cent quatre-vingt-un (181) jours suivant la signature auront droit à un montant de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension; ces employés auront droit à un montant supplémentaire de cinquante dollars (50 \$) n'ouvrant pas droit à pension 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.**
- c. Si un employé est admissible à une rémunération par rapport à l'article 3 dans le cadre de plus d'une convention collective, les éléments suivants s'appliquent : l'employé ne recevra qu'une seule somme n'ouvrant pas droit à pension de quatre cents dollars (400 \$) ; pour toute période visée à l'alinéa 3b), l'employé peut recevoir un paiement de cinquante dollars (50 \$).**
- d. Si le Conseil du Trésor du Canada négocie des montants plus élevés pour les alinéas 3a) ou 3b) avec tout autre agent négociateur représentant les employés de l'administration publique centrale (APC), l'Agence Parcs Canada indemniserà les membres de l'Alliance de la fonction publique du Canada pour la différence de façon administrativement réalisable.**
- e. Les employés pour lesquels la mise en œuvre de la convention collective nécessite une intervention manuelle seront informés du retard dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de la convention.**
- f. Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander à l'unité de rémunération de l'Agence Parcs Canada ou au Centre des services de paye de la fonction publique de vérifier le calcul de leurs paiements rétroactifs, s'ils croient que ces montants sont inexacts. L'Agence Parcs Canada doit consulter l'Alliance de la fonction publique du Canada au sujet du format de la ventilation détaillée.**
- g. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction dans Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye.**

**SUPPRESSION APPENDICE « J »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
SUR LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

~~Ce protocole d'entente entre l'Agence Parcs Canada (APC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) est une entente entre les deux parties concernant un programme d'apprentissage mixte pour les employés de Parcs Canada.~~

~~L'Agence et l'AFPC consentent à établir un projet pilote concernant un projet pilote d'un Programme d'apprentissage mixte (APC-AFPC-PAM).~~

~~L'Agence consent à financer le projet pilote APC-AFPC-PAM, de la façon déterminée par le comité directeur conjoint du APC-AFPC-PAM. Par ailleurs, les parties consentent à constituer un comité directeur conjoint du APC-AFPC-PAM composé d'un nombre égal de représentants de l'APC et de l'AFPC afin de régir le projet pilote du APC-AFPC-PAM. Certains enjeux opérationnels spécifiques à l'APC, comme le côté saisonnier de la main-d'œuvre, doivent être pris en considération dans le développement du projet pilote du APC-AFPC-PAM.~~

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ET
L'AGENCE PARCS CANADA
EN CE QUI CONCERNE UN PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

La présente lettre vise à donner effet à l'accord conclu entre l'Agence Parcs Canada (APC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) concernant un éventuel programme d'apprentissage mixte pour les employés de Parcs Canada.

L'APC et l'AFPC conviennent de mettre en place un projet pilote concernant un programme d'apprentissage mixte (PAM).

L'Agence accepte de défrayer jusqu'à cent cinquante mille dollars (150 000 \$) pour financer le projet pilote du PAM de l'APC et de l'AFPC et ce, pour une durée d'un an. En outre, les parties conviennent de mettre en place un comité directeur conjoint APC-AFPC composé d'un nombre égal de représentants de l'APC et de l'AFPC dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective afin de régir le projet pilote du PAM en fonction des besoins spécifiques de l'APC en matière d'apprentissage et de fonctionnement. Le comité directeur sera chargé d'établir les termes de référence du projet pilote basés selon les objectifs suivants :

- Renforcer les relations entre le Syndicat et la Gestion par la supervision, l'organisation et l'exécution conjointes d'ateliers dans plusieurs endroits à travers le Canada ;
- Offrir aux employés un lieu de travail positif, sain et respectueux grâce à leur participation au PAM ;
- Fournir les résultats d'évaluation du pilote afin d'informer les deux parties dans leurs discussions subséquentes concernant le PAM.

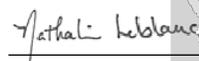
Le comité directeur conjoint examinera les meilleures pratiques disponibles dans d'autres programmes d'apprentissage mixte, notamment le programme d'apprentissage mixte AFPC-SCT.

Les parties conviennent que la présente lettre d'entente ne fera pas partie de la convention collective.



le 3 septembre 2020

Ashley Bickerton
Négociatrice
Alliance de la fonction publique du Canada



Nathalie Leblanc, LL.B.
Directrice exécutive, RH de l'entreprise
Agence Parcs Canada