

Dossier : 2122-911-3

Le 29 juin 2023

**DESTINATAIRES :** Tous les membres de l'AFPC qui travaillent à Parcs Canada

**OBJET :** Ratification de l'entente de principe

Le 23 juin, après presque deux ans à la table, votre équipe de négo a conclu une entente de principe pour vous, les 4 000 travailleuses et travailleurs qui aident à préserver le riche patrimoine naturel du pays.

Cette entente témoigne de la ténacité de l'équipe de négo, qui a tenu bon pour obtenir des salaires équitables et de meilleures conditions de travail. Si elle est ratifiée, l'entente améliorera vos conditions de travail de plusieurs façons.

Les membres de l'équipe de négo recommandent à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe. La nouvelle convention collective couvre la période du 5 août 2021 au 4 août 2025.

## **POINTS SAILLANTS DE NOTRE ENTENTE**

### **1. AUGMENTATIONS ÉCONOMIQUES**

L'entente de principe contient d'importants avantages pécuniaires pour vous. Nous avons obtenu, pour tous les membres de Parcs Canada, une hausse salariale d'au moins 12 % sur quatre ans.

<b>En vigueur</b>	<b>Répartition des augmentations économiques</b>	<b>Total des augmentations économiques</b>
5 août 2021	<ul style="list-style-type: none"><li>Augmentation des taux de rémunération : 1,50 %</li></ul>	1,50 %
5 août 2022	<ul style="list-style-type: none"><li>Augmentation des taux de rémunération : 3,50 %</li><li>Rajustement salarial : 1,25 %</li></ul>	4,75 %
5 août 2023	<ul style="list-style-type: none"><li>Augmentation des taux de rémunération : 3 %</li><li>Rajustement salarial : au moins 0,5 % (voir Ajustements au marché pour chaque groupe, ci-dessous)</li></ul>	3,50 % (minimum)
5 août 2024	<ul style="list-style-type: none"><li>Augmentation des taux de rémunération : 2 %</li><li>Rajustement salarial : 0,25 %</li></ul>	2,25 %

### **MONTANT FORFAITAIRE**

Montant forfaitaire de 2 500 \$ ouvrant droit à pension versé aux membres de l'unité de négociation à la signature de la convention collective.

## **AJUSTEMENTS AU MARCHÉ POUR CHAQUE GROUPE**

Voici les ajustements au marché qui entreront en vigueur le 5 août 2023 pour les différents groupes :

- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-COI : 3 %
- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-MAM : 3 %
- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-MDO : 3 %
- Pour tout le personnel du sous-groupe GL-VHE : 3 %
  - Pour les quatre sous-groupes GL énumérés ci-dessus, les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et l'ajustement au marché de 3 %, totalisent 15,39 % sur quatre ans.
- Pour tout le personnel du sous-groupe HP : 3 %
  - Les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et l'ajustement au marché de 3 %, totalisent 15,39 % sur quatre ans.
- Pour tout le personnel du sous-groupe SC : 4 %
  - Les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et l'ajustement au marché de 4 %, totalisent 16,51 % sur quatre ans.
- Pour tout le personnel du sous-groupe LS : 1 %
  - Les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et l'ajustement au marché de 1 %, totalisent 13,15 % sur quatre ans.
- Rajustement aux lignes salariales de 0,5 % pour les groupes suivants :
  - AR
  - AS
  - BI
  - CO
  - CR
  - CS
  - DD
  - EC
  - ED
  - EG
  - EL
  - EN
  - ES
  - FI
  - FO
  - GL-BOB
  - GL-EIM
  - GL-ELE
  - GL-MAN
  - GL-MOC
  - GL-PCF
  - GL-PIP
  - GL-PRW
  - GL-WOW
  - GS-BUS
  - GS-MPS
  - GS-PRC
  - GS-STC
  - GT
  - HR
  - IS
  - PC
  - PG
  - PM
  - PY
  - SE
  - SI
  - ST

- Pour les 38 autres sous-groupes, les augmentations de salaire cumulatives, qui incluent les augmentations économiques générales, les rajustements salariaux et le rajustement aux lignes salariales de 0,5 %, totalisent 12,59 % sur quatre ans.

## **RESTRUCTURATION DES ÉCHELLES SALARIALES DU GROUPE SOUTIEN TECHNOLOGIQUE ET SCIENTIFIQUE (EG)**

- Rétroactivement au 5 août 2022, un nouvel échelon sera ajouté au sommet de l'échelle salariale EG, soit 1,5 % de plus que le maximum actuel.
  - Toute personne salariée qui est au taux maximum existant depuis au moins 12 mois à compter de cette date passe au nouveau taux à cette date.
- À compter du 5 août 2023, 1,8 % sera ajouté à ce nouvel échelon supérieur.
- Ces deux rajustements doivent avoir lieu avant l'application de toute augmentation salariale générale pour l'année.

### **ARTICLE 23 – PRIMES DE POSTE**

La prime de fin de semaine passe de 2 \$ à 2,25 \$ l'heure.

### **APPENDICE « F » – INDEMNITÉ DES TECHNICIENS EN RÉFRIGÉRATION ET CVC**

L'indemnité accordée aux techniciens en réfrigération et CVC (GL-MAM) admissibles passe de 8 000 \$ à 9 500 \$.

### **APPENDICE « G » – INDEMNITÉ DES AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI**

Rétroactivement au 5 août 2021, l'indemnité annuelle des gardes de parc admissibles des niveaux **GT-04** et **GT-05** passera de 3 543 \$ à 6 500 \$

### **APPENDICE « L » – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE POUR LES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION**

Harmonisation de l'indemnité de maintien en poste, qui passe de 2 500 \$ à 3 500 \$, pour les conseillères et conseillers en rémunération **CR-05**, **AS-01**, **AS-02**, **AS-03** et **AS-04** des ministères desservis par le Centre des services de paye.

### **APPENDICE « J » – APPLICATION**

Augmentations (primes, indemnités et nouveaux taux des heures supplémentaires) mises en œuvre dans les 180 jours suivant la signature de la convention, lorsqu'aucune intervention manuelle n'est requise. À compter du 181<sup>e</sup> jour, montant forfaitaire de 200 \$ versé aux personnes à qui on doit plus de 500 \$.

## **2. TRAVAIL EN MODE HYBRIDE**

Une nouvelle lettre d'entente confirme que le télétravail est volontaire, qu'une personne salariée peut lancer la démarche et que les demandes sont étudiées au cas par cas.

La lettre d'entente prévoit aussi la création d'un panel syndical patronal. Les droits des personnes salariées en matière de travail en mode hybride sont protégés en vertu d'un processus de règlement des griefs, et tous les griefs qui ne sont pas réglés avant le dernier palier du processus peuvent être renvoyés à ce panel aux fins d'examen.

L'employeur s'est également engagé à créer un comité consultatif mixte, coprésidé par l'AFPC et mandaté de la révision du *Guide sur le régime de travail hybride* de l'employeur.

### **3. SÉCURITÉ D'EMPLOI ET RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

#### **ARTICLE 20 – SÉCURITÉ D'EMPLOI**

En cas de réaménagement des effectifs, on privilégiera le maintien en poste du personnel permanent plutôt que l'embauche de sous-traitants.

#### **APPENDICE « K » – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

Lettre d'entente selon laquelle l'Agence s'engage à consulter le syndicat de façon constructive si le Conseil du Trésor et l'administration publique centrale réussissent à faire modifier le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* afin que l'ancienneté soit prise en compte lors des réaménagements des effectifs.

Hausse du plafond pour les services de consultation psychologique, qui passe de 1 000 \$ à 1 200 \$ pour le personnel touché par un réaménagement des effectifs.

Davantage de renseignements seront fournis au personnel concerné et au syndicat au cours d'un réaménagement des effectifs.

### **4. AUTRES CHANGEMENTS IMPORTANTS**

#### **ARTICLE 9 – INFORMATION**

Accès à la version électronique de la convention collective et réception d'un exemplaire imprimé, sur demande.

#### **ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE**

Nouvelles dispositions permettant aux personnes représentant le syndicat d'accéder aux locaux de l'employeur pour les affaires syndicales déclarées.

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

Ajout d'activités auxquelles il est possible de participer pendant un congé pour affaires de l'Alliance, notamment les conférences et les réunions des comités de l'Alliance.

#### **ARTICLE 21 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES**

Ajout des termes systèmes et logiciels dans la définition de changements technologiques.

#### **ARTICLE 27 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS**

Nouveau jour férié payé à l'occasion de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

L'indemnité du personnel à temps partiel qui travaille un jour désigné payé passe de 4,25 % à 4,6 %.

#### **ARTICLE 42 — CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES**

Peut maintenant servir à visiter une personne de la famille en phase terminale d'une maladie.

Le nombre d'heures a doublé pour les rendez-vous avec un conseiller juridique, un parajuriste, un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel.

## **ARTICLE 46 — CONGÉ DE DEUIL PAYÉ**

Possibilité de prendre un congé de deuil payé lors du décès d'une tante ou d'un oncle.

## **ARTICLE 63 – DURÉE DE LA CONVENTION**

La nouvelle entente, si vous la ratifiez, prendra fin le 4 août 2025.

### **NOUVEL ARTICLE — CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES**

Cinq jours de congé, dont deux payés, permettant aux personnes qui se considèrent comme autochtones de se livrer à une activité traditionnelle, comme la chasse, la pêche, la récolte et la cueillette.

### **NOUVEL APPENDICE – LANGAGE INCLUSIF**

Création d'un comité mixte qui révisera la convention collective pour en rendre le libellé plus inclusif dans les deux langues officielles

### **NOUVEL APPENDICE – PROJET D'APPRENTISSAGE MIXTE**

L'Agence fournira 150 000 \$ pour un projet pilote d'un an dans le cadre du Programme d'apprentissage mixte.

### **NOUVEL APPENDICE – CONGÉ DE MATERNITÉ ET PARENTAL NON PAYÉ**

Le Conseil du Trésor et l'administration publique centrale examineront les dispositions relatives aux congés parental et de maternité pour en simplifier le libellé, et de les comparer à celles du programme d'assurance-emploi et du Régime québécois d'assurance parentale. L'Agence et le syndicat s'engagent à tenir compte des conclusions de cet exercice.

### **NOUVEL APPENDICE – FORMATION SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, LA DIVERSITÉ ET L'INCLUSION ET SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS**

Parcs Canada s'engage à tenir compte des recommandations du comité mixte créé par le Conseil du Trésor et l'AFPC pour examiner les formations actuelles portant sur l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion, et les systèmes de gestion informelle des conflits.

### **Modifications mineures aux articles suivants :**

ARTICLE 2 – Interprétation et définitions

Article 17 – Élimination de la discrimination et harcèlement sexuel

Article 24 – Heures supplémentaires

Article 31 – Congés – Généralités

Article 50 – Congés payés ou non payés pour d'autres motifs

Modifications d'ordre administratif à de nombreux articles pour corriger les renvois, les titres, les coquilles et les références désuètes.

Dans une lettre d'entente signée en marge de la convention collective, l'Agence a accepté de consulter de façon constructive les gardes de parc au sujet de l'examen de la Direction de l'application de la loi.

La nouvelle entente, si vous la ratifiez, prendra fin le 4 août 2025.

Votre équipe de négo :

Nic Angers  
Alisha Campbell  
Birch Howard  
Kass McKinnon  
André Miller  
Omar Murray  
Denis St-Onge  
Daniel Toutant  
Djimy Théodore, agent de recherche, AFPC  
John Eustace, négociateur, AFPC

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

En toute solidarité,



Alex Silas  
Vice-président exécutif, RCN

- c. c. Conseil national d'administration
- Équipes régionales de communication et d'action politique
- Section des négociations
- Dan Fisher, directeur par intérim, Représentation et Services juridiques
- Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
- Reine Zamat, superviseure, Administration de l'effectif
- Megan Whitworth, adjointe administrative, Administration de l'effectif
- Mobilisation nationale, Bureaux régionaux
- Chantal Wilson, conseillère, Gestion de l'information des membres
- Louise Casselman, agente, Fonds de justice sociale
- Laura Avalos, conseillère, Fonds de justice sociale