

Dossier : 2122-911-3

Le 30 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.

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

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

Les parties aux présentes conviennent de conclure une entente de principe comme suit:

1. Augmentations des taux de rémunération et de la durée de la convention collective, tel que précisé à l'annexe A.
 - Appendice A – Taux de rémunération et notes sur la rémunération
 - Appendice I – Dispositions particulières aux groupes
 - Article 63 – Durée de la convention

2. Modifications aux dispositions suivantes jointes à l'annexe A du présent protocole d'entente :
 - Article 2 – Interprétation et définitions (Conjoint de fait)
 - Article 9 – Information
 - Article 11 – Utilisation des locaux de l'employeur
 - Article 13 – Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance
 - Article 17 – Élimination de la discrimination et du harcèlement sexuel
 - Article 20 – Sécurité d'emploi
 - Article 21 – Changements technologiques
 - Article 23 – Primes de poste.
 - Article 24 – Heures supplémentaires
 - Article 27: Jours fériés désignés payés
 - Article 31 : Congé, Généralités
 - Article 35 : Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes
 - Article 42 : Congé payé pour obligations familiales
 - Article 46 : Congé de deuil payé (Mise à jour)
 - Article 50 : Congés payés ou non payés pour d'autres motifs
 - Article 58 : Employés à temps partiel
 - Nouvel article – Congé pour pratiques traditionnelles autochtones
 - Appendice F – Protocole d'entente sur l'Indemnité pour le groupe GL-Manœuvres et Hommes de métier sous-groupes : entretien de machines (MAM)
 - Appendice G – Protocole d'entente entre L'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada pour l'indemnité pour le GT- Groupe général-et PM- Administration des programmes- Agent d'application de la Loi

- Appendice J – Protocole d’entente entre l’Agence Parcs Canada et l’Alliance de la Fonction publique du Canada concernant la mise en œuvre de la convention collective
 - Appendice K – Mise à jour - Réaménagement des effectifs
 - Appendice L – Protocole d’entente entre l’Agence Parcs Canada et l’Alliance de la fonction publique du Canada concernant l’indemnité de maintien en poste des conseillères et conseillers en rémunération
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre l’Agence Parcs Canada et l’Alliance de la fonction publique du Canada concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres
 - Nouvel appendice – Protocole d’entente entre l’Agence Parcs Canada et l’Alliance de la fonction publique du Canada en ce qui concerne un Programme d’Apprentissage mixte
 - Nouvel appendice- Protocole d’entente entre l’Agence Parcs Canada et l’Alliance de la fonction publique du Canada concernant le congé de maternité et le congé parental non payés
 - Nouvel appendice- Protocole d’entente entre l’Agence Parcs Canada et l’Alliance de la fonction publique du Canada concernant la formation en matière d’équité en matière d’emploi, de diversité et d’inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits.
3. Les points administratifs convenus et signés au cours des négociations, joints à l’annexe B du protocole d’entente.
 4. Les dates d’entrée en vigueur des augmentations économiques seront précisées dans le présent protocole d’entente. Tous les éléments de la convention qui ne sont pas liés à l’administration de la paye entreront en vigueur à la signature de la convention collective.
 5. L’employeur et l’Alliance de la fonction publique du Canada conviennent de retirer tous les autres points en suspens.
 6. Sauf entente contraire entre les parties pendant les négociations, les dispositions et les appendices de la convention collective sont renouvelés.
 7. L’Alliance de la Fonction publique du Canada convient de recommander à l’unanimité la ratification de cette entente de principe à ses membres et l’Employeur convient de recommander à l’unanimité la ratification de cette entente de principe à ses dirigeants.
 8. Les ententes de principe doivent être approuvées par L’Agence Parcs Canada.

ANNEXE A

APPENDICE « A » - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

- **En vigueur le 5 août 2021 – 1,50 % (augmentation économique générale)**
- **En vigueur le 5 août 2022 – 3,50 % (augmentation économique générale)**
- **En vigueur le 5 août 2022 – 1,25 % (ajustement salarial)**
- **En vigueur le 5 août 2023 – 3,00 % (augmentation économique générale)**
- **En vigueur le 5 août 2024 – 2,00 % (augmentation économique générale)**
- **En vigueur le 5 août 2024 – 0,25 % (ajustement salarial)**

Versement unique d'une prime à la signature de 2 500\$:

Allocation/ indemnité unique liée à l'exercice des fonctions régulières :

- L'employeur versera un paiement forfaitaire unique de deux mille cinq cents dollars (2,500 \$) aux titulaires de postes représentés à la date de signature de la convention collective.
- Cette indemnité unique sera versée aux titulaires de postes représentés à Parcs Canada pour l'exécution des fonctions et responsabilités régulières associées à leur poste.
- Le paiement sera effectué conformément au Protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective.
- **Si un employé a droit à une indemnité unique liée à l'exercice de ses fonctions régulières (et de ses responsabilités) en vertu de plus d'une convention collective, il ne reçoit l'indemnité qu'une seule fois.**

APPENDICE « I » - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX GROUPES**ÉLIMINATION DE CETTE CLAUSE**~~3.4 Semaine de travail de trente-sept virgule cinq heures~~

~~Si l'Agence confirme que des employé e s GS travaillent des semaines normales de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, l'Agence convient que :~~

~~Nonobstant l'Appendice « B » sur le code des heures de travail, l'Agence convient de maintenir l'horaire de travail de trente-sept virgule cinq (37,5) heures de travail par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour pour les employé e s dont l'horaire de travail était de trente-sept virgule cinq (37,5) heures par semaine et sept virgule cinq (7,5) heures par jour au 23 février 1989.~~

Entrée en vigueur le 5 août 2023 -Ajustement spécifique de 3% aux groupes :

- Sous-groupe GL-COI
- Sous-groupe GL-MAM
- Sous-groupe GL-MDO
- Sous-groupe GL-VHE
- Groupe HP

Entrée en vigueur le 5 août 2023 - Ajustement spécifique de 4 % pour le groupe SC

Entrée en vigueur le 5 août 2023 - Ajustement de la ligne de paye de 0,5 % à appliquer à la classification suivante :

- Groupe AR
- Groupe AS
- Groupe BI
- Groupe CO
- Groupe CR
- Groupe CS
- Groupe DD
- groupe EC
- Groupe ED
- Groupe EG
- Groupe EL
- Groupe EN
- Groupe ES
- Groupe FI
- Groupe FO

- Sous-groupe GL-BOB
- Sous-groupe GL-EIM
- Sous-groupe GL-ELE
- Sous-groupe GL-PIP
- Sous-groupe GL-WOW
- Sous-groupe GL-MAN
- Sous-groupe GL-MOC
- Sous-groupe GL-PCF
- Sous-groupe GL-PRW
- Sous-groupe GS-BUS
- Sous-groupe GS-MPS
- Sous-groupe GS-PRC
- Sous-groupe GS-STC
- Groupe GT
- Groupe HR
- Groupe IS
- ~~Groupe LS~~
- Groupe PC
- Groupe PG
- Groupe PM
- Groupe PY
- Groupe SE
- Groupe SI
- Groupe ST

La mise en œuvre de ces ajustements se fera conformément aux calendriers de mise en œuvre prévus par la convention collective.

**Restructuration des échelles salariales du groupe de soutien technique et scientifique (EG)
(conformément à la décision arbitrale de M.G. Mitchnick datée du 6 janvier 2022)**

À compter du 5 août 2022, ajoutez un nouvel échelon au sommet de l'échelle salariale EG qui est supérieur de 1,5 % au maximum existant. Toute personne salariée qui est au taux maximum existant depuis au moins douze mois à compter de cette date passe à ce nouveau taux à cette date.

À compter du 5 août 2023, ajoutez 1,8 % à ce nouvel échelon supérieur de l'échelle. Ces deux rajustements doivent avoir lieu avant l'application de toute augmentation salariale générale pour cette année-là.

Bibliothéconomie (LS)- Un ajustement salarial

Entrée en vigueur le 5 août 2023- Un ajustement salarial de 1,0 % pour tous les employés du groupe **Bibliothéconomie (LS)**

ARTICLE 63 - DURÉE DE LA CONVENTION

63.01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au 4 août ~~2021~~ **2025**.

ANNEXE B

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Cette proposition vise à assurer un alignement avec la définition prévue aux termes et conditions de l'Agence.

« conjoint de fait » (common-law partner) désigne une personne **qui cohabite avec un(e) employé(e)**, ~~pour une période continue d'au moins un (1) an, a vécu~~ dans une relation conjugale depuis une période continue d'au moins un (1) an. ~~avec un employé-e~~

« famille » (family) 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, l'époux (y compris le conjoint de fait qui ~~demeure~~ **cohabite** avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence

ARTICLE 9 - INFORMATION

9.02 ~~L'Agence convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.~~ **Les employé-e-s de l'unité de négociation auront accès à la version électronique de la convention collective. Lorsque l'accès à la convention collective est jugé indisponible ou pas pratique par un employé-e, l'employé-e recevra, sur demande, un exemplaire imprimé de la convention collective une seule fois pendant la durée de la présente convention collective.**

ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L'EMPLOYEUR

11.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. **Un représentant nommé par l'Alliance peut être autorisé à se rendre dans les locaux de l'employeur pour les affaires régulières de l'Alliance. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas les activités de l'employeur.** Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Cette permission ne devrait pas être refusée sans motif valable. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il 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

Réunions du conseil d'administration, réunions du conseil exécutif, ~~et~~ congrès, **conférences et réunions de comités**

13.12 Sous réserve des nécessités du service, l'employeur accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister:

- a. aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance,
- b. aux réunions de l'exécutif national des éléments,
- c. aux réunions du conseil exécutif de l'Alliance, ~~ainsi qu'aux~~
- d. **aux congrès et aux conférences** de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail; **et**
- e. **aux réunions de comités de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail reconnus par l'Alliance.**

ARTICLE 17 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL

17.01 Il n’y aura aucune discrimination, ingérence, restriction, coercition, harcèlement, intimidation, ni aucune mesure disciplinaire exercée ou appliquée à l’égard d’un employé-e du fait de son âge, sa race, ses croyances, sa couleur, son origine nationale ou ethnique, sa confession religieuse, son sexe, son orientation sexuelle, son identité sexuelle et l’expression de celle-ci, **ses caractéristiques génétiques**, sa situation familiale, son incapacité mentale ou physique, son adhésion à l’Alliance ou son activité dans celle-ci, son état matrimonial ou une condamnation pour laquelle l’employé-e a été gracié.

17.05 ~~Sur demande du plaignant(e-s) et/ou de l’intimé(e-s) et s~~ Sous réserve de *la Loi sur l’accès à l’information* et *la Loi sur la protection des renseignements personnels*, l’employeur ~~leur~~ remet à **un plaignant et/ou un intimé** une copie officielle du rapport d’enquête ~~qui en découle.~~

ARTICLE 20 – SÉCURITÉ D'EMPLOI

20.02 Dans le cadre des comités de consultation patronale-syndicale ou d'autres tribunes convenues par les deux (2) parties, les représentants du Ministère et de l'Alliance discuteront et partageront de l'information relativement aux enjeux associés à la sous-traitance tels que, mais sans s'y limiter, l'effet sur les conditions de travail, la complexité des tâches, l'information sur les entrepreneurs dans le milieu de travail, les besoins futurs en ressources et en services, les inventaires de compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail et les services gérés.

20.03 Dans la mesure du possible et lorsque des employé-e-s nommés pour une période indéterminée sont touchés par des situations de réaménagement des effectifs, et dans la mesure où l'employé-e peut exécuter les fonctions nécessaires, la préférence doit être donnée à leur rétention plutôt que de réembaucher un agent contractuel.

ARTICLE 21 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.02 Dans le présent article, l'expression « changements technologiques » signifie :

- a. la mise en place par l'employeur d'équipement, ~~ou~~ de matériel, **de système ou de logiciel** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment; et
- b. un changement **notable** dans les activités de l'employeur directement reliées à la mise en place de cet équipement, ~~ou~~ **de ce matériel, de ce système ou de ce logiciel.**

ARTICLE 23 - PRIMES DE POSTE**23.02 Primes de fin de semaine**

Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **deux dollars et vingt-cinq cents (2,25\$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 24 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRES

24.07

...

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 ou à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile.**

ARTICLE 27 - JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Sous réserve du paragraphe 27.02, les jours suivants sont désignés jours fériés désignés payés pour les employé-e-s :

- a. le jour de l'An;
- b. le Vendredi saint;
- c. le lundi de Pâques;
- d. le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine;
- e. la fête du Canada;
- f. la fête du Travail;
- g. la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation**
- h.** ~~g.~~ le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'Action de grâces;
- i.** ~~h.~~ le jour du Souvenir;
- j.** ~~i.~~ le jour de Noël;
- k.** ~~j.~~ l'Après-Noël;
- l.** ~~k.~~ un autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'employeur, est reconnu comme jour de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'employeur, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial ou municipal, le premier (1er) lundi d'août;
- m.** ~~l.~~ un jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national

ARTICLE 31 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

31.08 L'employé-e ~~n'acquiert~~ **ne peut acquérir ou se voir accorder des** ~~aucun~~ crédits de congés en vertu de la présente convention au cours d'un mois **ou d'une année fiscale** ~~à l'égard duquel~~ **pour lequel** un congé a déjà été porté à son crédit en vertu des conditions d'une autre convention collective à laquelle l'Agence est partie, ou en vertu des autres règles ou règlements ~~édités par l'Agence~~ **applicables aux organisations de l'administration publique fédérale, telles que spécifiées dans l'annexe I, l'annexe IV ou l'annexe V de la Loi sur la gestion des finances publiques.**

ARTICLE 35 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES

35.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) ou quatre (4) heures (selon le Code des heures de travail) sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à ~~un~~ **chaque** rendez-vous médical de routine.

ARTICLE 42 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

42.03 Sous réserve du paragraphe 44.02, l'employeur accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a. pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à l'employé-e de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c. pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d. pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e. pour assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f. pour s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g. pour rendre visite à un membre de la famille qui, en raison d'une maladie terminale, approche la fin de sa vie;**
- h. ~~g. sept virgule cinq (7,5)~~ quinze (15) ou seize (16) heures (selon le code des heures de travail) des trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le code des heures de travail) précisées au paragraphe 44.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.**

ARTICLE 46 - CONGÉ DE DEUIL PAYÉ (MISE À JOUR)

46.03 L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès **d'un oncle ou d'une tante**, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents de l'époux.

ARTICLE 50 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS50.02 ~~Congés de bénévolat et~~ Congé personnel**RENOMMER 50.02 ~~Congés de bénévolat et personnel~~ Congé personnel**

Au cours d'un exercice financier, l'employé-e n'a droit qu'à un maximum de quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) de ~~congés de bénévolat et personnel combiné~~.

~~À compter du 1er avril 2018, le congé de bénévolat est supprimé de la convention collective.~~

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Agence et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) ou trois virgule sept cinq (3,75) ou quatre (4) heures chacune.
- b) ...

ARTICLE 58 – EMPLOYÉS à TEMPS PARTIEL**Jour fériés désignés pour employé-e à temps partiel**

58.06 L'employé-e à temps partiel n'est pas rémunéré pour les jours désignés comme jours fériés mais reçoit plutôt une indemnité de quatre ~~et un quart~~ virgule six **pour cent (4 1/4 4,6 %)** pour toutes les heures effectuées au tarif normal.

a. Dans l'éventualité où un autre jour était proclamé par une loi du Parlement comme jour férié national, conformément à l'alinéa 27.01 (I), cette prime augmentera de zéro virgule trente-huit (0,38) point de pourcentage.

NOUVEAU ARTICLE – CONGÉ POUR PRATIQUES AUTOCHTONES TRADITIONNELLES

XX.01 Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Employeur, quinze (15) **ou seize (16) heures (conformément au Code des heures de travail)** de congé payé et vingt-deux virgule cinq (22,5) ou **vingt-quatre (24) heures (conformément au Code des heures de travail)** de congé non payé par année financière sont accordées à l'employé qui se déclare indigène et qui demande un congé pour se livrer à des pratiques autochtones traditionnelles, y compris des activités terrestres telles que la chasse, la pêche et la récolte. Aux fins du présent article, on entend par personne autochtone les membres des Premières nations, les Inuits ou les Métis.

XX.02 Sauf indication contraire de l'Employeur, une déclaration signée par le fonctionnaire indiquant qu'il satisfait aux conditions du présent article est considérée, lorsqu'elle est remise à l'Employeur, comme satisfaisant aux exigences du présent article.

XX.03 L'employé qui a l'intention de demander un congé en vertu du présent article doit en aviser l'employeur le plus longtemps possible avant la période de congé demandée.

XX.04 Au lieu du congé non payé prévu au paragraphe XX.01, à la demande de l'employé et à la discrétion de l'Employeur, du temps libre payé, jusqu'à concurrence de vingt-deux virgule cinq (22,5) ou vingt-quatre (24) heures (conformément au Code des heures de travail), peut être accordé à l'employé afin de lui permettre d'accomplir ses pratiques autochtones traditionnelles. Le nombre d'heures rémunérées ainsi accordées doit être compensé heure pour heure dans une période de six (6) mois, à des moments convenus par l'employeur. Les heures travaillées à la suite d'un congé accordé en vertu du présent paragraphe ne sont pas rémunérées et ne doivent pas donner lieu à des paiements supplémentaires de la part de l'Employeur.

XX.05 Le congé ou le temps libre payé accordé en vertu du présent article peut être pris en une ou plusieurs périodes. Chaque période de congé ne doit pas être inférieure à sept virgule cinq (7,5) **ou huit (8) heures (conformément au Code des heures de travail)**.

APPENDICE « F »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
(L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC) CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)

1. À compter de la signature de la nouvelle convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM, l'Agence offre une indemnité provisoire annuelle de ~~huit mille~~ **neuf mille cinq cents** dollars ~~8000\$~~ **(9 500 \$)** aux titulaires de postes GL-MAM qui possèdent un certificat de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exercent des fonctions de techniciens en réfrigérations et en CVC.

2. Les parties conviennent que les techniciens en réfrigérations et CVC, GL-MAM, sont admissibles à une « indemnité provisoire » annuelle aux conditions établies ci-après :

a) L'employé-e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80) heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau GL-MAM ;

b) L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention ;

c) L'employé-e saisonnier touche une indemnité provisoire proportionnelle ;

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

3. Le présent protocole d'entente prend fin le **4 août 2025**.

Signé à Ottawa, le xxx jour du mois de XXX 2023.

APPENDICE « G »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
(L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC) CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GT – GROUPE 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.
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 2021**, les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d'Agents d'application de la loi et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoirs l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines ;
 - b) L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle : Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnité Annuelle
GT-04	3534\$ 6500\$
GT-05	\$3534\$ 6500\$

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. 180

5. Le présent protocole d'entente prend **fin le 4 août 2025**.

Signé à Ottawa, le xxx jour du mois de XXX 2023.

APPENDICE « J » - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

1. Les dates d'entrée en vigueur pour les augmentations économiques seront précisées dans la présente convention. Les autres dispositions de la convention collective seront en vigueur selon les modalités suivantes :

- a) Toutes les composantes de la convention qui ne sont pas liées à l'administration de la paye entreront en vigueur à la signature de cette convention à moins d'indications contraires expressément stipulées.**
- b) Les changements apportés aux éléments de rémunération existants ainsi que les nouveaux éléments de rémunération, comme les primes, les indemnités, les primes et couverture d'assurance et 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, à la date à laquelle les augmentations futures des éléments de rémunération seront mis en œuvre en vertu du sous-alinéa 2.a).**
- c) Le paiement des primes, des indemnités, des primes et couverture d'assurance et des taux d'heures supplémentaires dans la convention collective continuera d'être effectué en vertu des dispositions précédentes jusqu'à ce que les modifications énoncées au sous-alinéa 1.b) entrent en vigueur.**

2. La convention collective sera mise en œuvre selon les échéanciers suivants :

- a) Les augmentations futures des éléments de rémunération (comme les changements du taux de rémunération futur et d'autres éléments de rémunération comme les primes, les indemnités et les changements aux taux de rémunération des heures supplémentaires) seront mises en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
- b) Les montants rétroactifs à payer aux employés seront mis en œuvre dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la signature de cette convention lorsqu'il n'y a aucun besoin d'apporter une intervention manuelle.**
- c) Les augmentations de rémunération futures et les montants rétroactifs qui doivent être traités manuellement seront mis en œuvre dans les quatre cent soixante (460) jours suivant la signature de cette convention.**

3. Recours de l'employé

- a) Les employés de l'unité de négociation pour lesquels la convention collective n'est pas entièrement mise en œuvre dans les cent-quatre-vingt (180) jours suivant la signature de cette convention collective auront droit à un montant forfaitaire de deux-cent dollars (200 \$) n'ouvrant pas droit à pension lorsque la somme due après cent-quatre-vingt et un (181) jours est de plus de cinq cents dollars (500 \$). Ce montant sera inclus dans leur paiement rétroactif final.**

- b) Les employés recevront une ventilation détaillée des paiements rétroactifs reçus et pourront demander aux services de rémunération de leur ministère 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'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée.**

- c) L'employeur consultera l'Alliance au sujet du format de la ventilation détaillée. Dans de telles circonstances, les employés des organisations desservies par le Centre des services de paye de la fonction publique doivent d'abord remplir un formulaire de rétroaction sur Phénix en indiquant la période qui, selon eux, a été omise de leur paye. Les employés des organisations qui ne sont pas desservies par le Centre des services de paye de la fonction publiques doivent contacter les services de rémunération de leur ministère.**

APPENDICE « K » - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**4.2 Employé-e-s excédentaires**

4.2.2 L'Agence s'assure qu'un plan de recyclage approprié est préparé et qu'il est signé par l'employé-e et le Directeur général de l'Agence. L'Agence est aussi responsable d'informer l'employé-e, en temps opportun, si une proposition de recyclage soumise par l'employé-e n'est pas approuvée. À la demande de l'employé-e, une rétroaction écrite lui sera fournie concernant cette décision, **y compris la raison pour laquelle le recyclage n'a pas été approuvé**

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant. **L'Agence informe régulièrement l'employé par écrit de l'avancement du plan de recyclage.**

4.3 Personnes mises en disponibilité

4.3.1 La personne mise en disponibilité est admissible au recyclage, avec l'approbation de l'Agence, pourvu :

(...)

d) que l'Agence ne puisse justifier, **par écrit**, sa décision de ne pas la recycler

6.4 Options

6.4.1 b) Une mesure de soutien à la transition (MST) est **un montant forfaitaire** calculé d'après le nombre d'années de service comme l'indique l'annexe B versé à un employé-e optant. Les années de service correspondent au total des années de service dans la fonction publique immédiatement avant la nomination à un poste de l'Agence, pour lequel il ou elle n'a pas déjà reçu une Mesure de soutien à la transition, plus les années de service accomplies avec l'Agence. L'employé-e qui choisit cette option doit démissionner mais il aura droit à une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité. La MST est versée en un (1) ou deux (2) paiements forfaitaires sur une période maximale de deux (2) ans.

6.4.6 Tous les employé-e-s optant auront droit à un montant pouvant atteindre ~~1 000 \$~~ **1,200 \$** pour des services relativement à leur possible réembauche ou retraite, incluant des services de planification financière et de placement.

APPENDICE « L »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)

CONCERNANT

L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération CR-05, AS01, 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 **dans la présente annexe**:
 - a) À compter des dates déterminées ~~à l'alinéa 2) a) ii)~~ de l'appendice J (PE Mise en œuvre de la convention collective), les conseillères et conseillers en rémunération CR-05, AS01, AS-02, AS-03 et AS-04 qui exécutent les tâches **identifier susmentionnées dans la présente annexe** sont admissibles à recevoir 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 touchent l'indemnité quotidienne **applicable** 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 ~~2 500 \$~~ 3 500\$
Indemnité quotidienne ~~9,58 \$~~ 13.42\$
 - 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 3 500\$

Indemnité quotidienne 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 et 39 de la présente convention collective ;

f) sous réserve de l'alinéa 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 ~~CR-05, AS-01, AS-02, AS-03 et AS-04 ;~~

g) Lorsqu'un conseiller en rémunération ou un employé tel que défini à la clause **1 ou 2** ci-dessus est tenu par l'Agence d'exercer des fonctions ~~d'un niveau de classification supérieur~~ pour lesquels ~~conformément à la clause 60.07, l'indemnité de maintien en fonction n'est pas payable~~ pour la période pendant laquelle l'employé exerce les fonctions ~~d'un niveau supérieur~~.

3. Les conseillères et conseillers en rémunération à temps partiel recevant l'indemnité touchent l'équivalent du montant quotidien qui est stipulé **à l'alinéa 2 b) ou c)** 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.

Signé à Ottawa, le XXX jour du mois de XXXX 2023

APPENDICE concernant un langage inclusif quant à la neutralité des genres (NOUVEAU)

**APPENDICE « X »
PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
(L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC) CONCERNANT
UN LANGAGE INCLUSIF QUANT À LA NEUTRALITÉ DES GENRES**

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'Agence et l'AFPC l'égard des employés de l'unité de négociation de Parcs Canada.

Les parties sont engagées et soutiennent l'inclusion ainsi que la neutralité du genre. À cette fin, les parties s'engagent, pendant la durée de la convention collective, à créer un comité conjoint afin d'identifier des opportunités pour rendre le langage dans la convention collective plus inclusif quant à la neutralité des genres. Les parties conviennent que tout changement de langage n'entraînera aucun changement d'application, de portée ou de valeur.

Les parties reconnaissent que la neutralité du genre est plus difficile à atteindre dans la langue française par rapport à la langue anglaise, cependant, les parties s'engagent à soutenir davantage et à accroître l'inclusion et la neutralité du genre dans la convention collective.

Signé à Ottawa, le XXXe jour du mois de xxx 202xxx

NOUVEAU PROTOCOLE D'ENTENTE XXXX PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**PROTOCOLE 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 entente 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 poursuivre un projet pilote concernant le 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.

Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2025.

Signé à Ottawa, le xxx jour du mois de XXX 2023.

NOUVELLE ANNEXE - PROTOCOLE D'ENTENTE**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DES PARCS ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA - CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL NON PAYÉS**

Le présent protocole d'entente (PE) vise à donner effet à l'accord conclu entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant la révision du libellé du congé de maternité non payé (article 37) et du congé parental non payé (article 39) de la convention collective.

Les parties s'engagent à considérer les résultats de l'exercice convenu entre l'AFPC et le Conseil du Trésor du Canada (SCT) en avril 2023 concernant l'examen des dispositions de la convention collective relatives au congé de maternité non payé et au congé parental non payé, afin de déterminer les possibilités de simplifier le libellé. Les parties s'engagent également à considérer les résultats de l'exercice de comparaison des interactions entre la convention collective et le Programme d'assurance-emploi et le Régime québécois d'assurance parentale.

Les parties conviennent que les possibilités identifiées dans le cadre de cet exercice n'entraîneront pas de changements dans l'application, la portée ou la valeur de l'article 37 ou de l'article 39 de la convention collective.

Le présent protocole d'entente prend fin à la date d'expiration de la convention collective.

PROTOCOLE D'ENTENTE**PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA –CONCERNANT LA FORMATION EN MATIÈRE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION ET DES SYSTÈMES DE GESTION INFORMELLE DES CONFLITS**

1. Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada (SCT) et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) ont conclu un protocole d'entente concernant la formation en matière d'équité en matière d'emploi, de diversité et d'inclusion (EEDI) et des systèmes de gestion informelle des conflits. En vertu de ce protocole d'entente les parties s'engagent à mettre sur pied un comité mixte pour examiner les cours et formations existants liés à l'EEDI actuellement disponibles pour les employés de l'administration publique centrale (APC).
2. L'Agence de Parcs Canada s'engage à examiner les recommandations du comité mixte susmentionné.

Ce protocole d'entente expire à la date d'expiration de cette convention collective.

ANNEXE C

HOUSEKEEPING ITEMS AGREED ON BETWEEN THE PARKS CANADA AGENCY (HEREINAFTER CALLED THE AGENCY) AND THE PUBLIC SERVICE ALLIANCE OF CANADA (THEREINAFTER CALLED THE PSAC)			
PSAC-PC Agreed Matters Housekeeping Items			
Article / Clause	Subject	Current Language	Langage actuel
201	Interpretation and Definitions	"employee" means a person so defined by the Federal Public Sector Labour Relations Act and who is a member of the bargaining unit (employee).	S/C
202	Interpretation and Definitions	e) It defined in the Federal Public Sector Labour Relations Act (FPSLRA) have the same meaning as given to them in the Federal Public Sector Labour Relations Act (FPSLRA).	e) si elles sont définies dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (LRTSPF), ont le même sens que celui qui leur est donné dans ladite loi.
801	Recognition	801 The Agency recognizes the Alliance as the exclusive bargaining agent for all employees described in the certificate issued by the Federal Public Sector Labour Relations and Employment Board (FPLEEB) on May 1, 2001.	801 L'Agence reconnaît l'Alliance comme agent négociateur exclusif de tous les employés-viésés dans le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans le secteur public fédéral (CRTESP) le 1 ^{er} mai 2001.

13.05	Réunions se tenant au cours de la procédure de règlement des griefs	S/O	<p>13.08 Sous réserve des nécessités du service</p> <p>c) lorsqu'un représentant d'employé-e assiste à une réunion dont il/elle est question dans le présent paragraphe, il/elle bénéficie d'un congé payé si la réunion se tient dans son Unité de Gestion, Centre de services ou Bureau national, et d'un congé non payé si la réunion se tient à l'extérieur de son Unité de Gestion, Centre de services ou Bureau national ou de l'aire de compétence du représentant.</p> <p>14.01 Les employé-e-s qui se voient empêcher d'exercer leurs fonctions à cause d'une grève ou d'un lock-out dans l'établissement d'un autre employeur, signalent la chose à l'Agence et celle-ci devra faire tous les efforts raisonnables pour fournir à leurs collègues employé-e-s un travail qui leur assure une rémunération normale et les avantages auxquels ils ou elles auraient normalement droit.</p>
14.01	EMPLOYÉ-E-S TRAVAILLANT DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AUTRES EMPLOYEURS	S/O	<p>c) Under section 62 of the FPSLR Regulations Federal Public Sector Labour Relations Regulations (FPSLR), if the parties avail themselves of an informal conflict management system established under section 207 of the FPSLR, to settle a grievance, the time prescribed in this part is suspended until either party gives to the other notice in writing to the contrary.</p> <p>c) Selon l'article 62 des Règlements de la GRTESPF - Règlement sur les relations de travail dans le secteur public fédéral (RRTSPF), si les parties se prévalent d'un mécanisme de gestion informelle des conflits établi en vertu de l'article 207 de la LRTSPF pour régler un grief, tout délai prévu dans ce présent article est suspendu jusqu'à ce que l'une ou l'autre des parties en avise l'autre par écrit du contraire.</p>
16.13	Grève de principe	S/O	<p>Un grief de principe sera présenté au dernier jour de la procédure de griefs au représentant de l'Alliance ou de l'Agence, le cas échéant, ayant l'autorité de traiter ce grief. La partie qui reçoit le grief doit fournir à l'autre partie un récépissé indiquant la date à laquelle le grief a été reçu.</p> <p>a) Le requérant d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas écusé tous les crédits de congé annuel auxquels il/elle a droit. La portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (290) heures (selon le Code des heures de travail), est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (290) heures (selon le Code des heures de travail de l'employé-e) sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre de son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.</p>
32.11	Report et paiement des congés annuels	S/O	

44.04	Congé de mariage payé	N/A	42.04 44.04 Dans le cas de l'employé-e qui justifie de moins de deux (2) années d'emploi continu, en cas de cessation d'emploi pour des raisons autres que le décès ou la mise en disponibilité dans les six (6) mois qui suivent l'attribution du congé prévu aux paragraphes 44.01 et 44.02 qui précèdent, un montant égal au montant versé à l'employé-e au cours de la période de congé est recouvré par l'Agence sur toute autre somme d'argent due à l'employé-e.
50.03 c)	LEAVE WITH OR WITHOUT PAY FOR OTHER REASONS / CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS c) Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiale qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.		
59.02	Indemnité de départ	S/O	59.02 Les indemnités de départ payables à l'employé-e en vertu du présent article sont réduites de manière à tenir compte de toute période d'emploi continu pour laquelle il ou elle a déjà reçu une forme quelconque d'indemnité de cessation d'emploi. En aucun cas doit-il y avoir cumul des indemnités de départ maximales prévues aux paragraphes 59.01 et 59.04. Pour plus de précision, les paiements tenant lieu de l'indemnité de départ suivant l'élimination de l'indemnité en cas de départ volontaire (démission et retraite) et versé en vertu des paragraphes 59.04 à 59.07 de l'appendice S ou de dispositions similaires contenues dans d'autres conventions collectives est sont considérés comme une indemnité de cessation d'emploi.

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS DÉNOMMÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC) EN CE QUI CONCERNE L'EXAMEN DE LA DIRECTION DE L'APPLICATION DE LA
LOI, DE PARCS CANADA**

***Les parties conviennent de signer une lettre d'entente sur l'examen de la Direction de l'application de la loi de
Parcs Canada***

Les parties conviennent de signer une Lettre d'entente concernant l'examen de la Direction de l'application de la loi qui sera conclue à l'extérieur de la convention collective.

Parcs Canada procèdera à un examen de la Direction de l'application de la loi de l'Agence. L'examen portera sur quatre thèmes :

1. PRESTATION DE SERVICES - Un examen visant à déterminer si les services de l'application de la loi offerts aux unités de gestion, y compris l'élaboration d'ententes de prestation de services et le processus annuel d'examen et d'établissement des priorités, sont efficaces et pertinents.
2. EXIGENCES PROFESSIONNELLES - Examen visant à déterminer si les exigences professionnelles actuelles des gardes de parc sont pertinentes pour le travail qu'ils accomplissent et si elles sont efficaces et efficaces pour assurer la sécurité des agents.
3. RECRUTEMENT ET MAINTIEN EN POSITION DE TRAVAIL - Examen de la composition actuelle de l'effectif, de la répartition géographique, des aptitudes, des compétences et d'autres paramètres afin de déterminer les lacunes et les possibilités en matière de main-d'œuvre à la lumière des besoins futurs et de la disponibilité sur le marché du travail. Un examen de la gestion des programmes et des personnes en ce qui concerne le recrutement, la rétention et la gestion des talents.
4. RELATIVITÉ - Un examen de la relativité du poste et du programme de gardes de parc par rapport à d'autres organismes fédéraux d'application des lois sur la conservation en ce qui concerne les exigences en matière de formation et de certification, le recrutement, le maintien en poste et les exigences professionnelles.

Le rôle des gardes de parc, le modèle fonctionnel de la Direction de l'application de la loi, la gouvernance et les rapports ne font pas partie du champ d'application de cet examen.

Le rapport d'examen fournira une analyse qui sera utilisée par l'Agence Parcs Canada pour élaborer un plan d'action de gestion.

Parcs Canada consultera les gardes de parcs sur la portée de cet examen. Dans le contexte de l'examen, les consultants inviteront sérieusement les gardes de parcs à partager leur point de vue.

La présente lettre d'entente expire le 4 août 2025.

Signé à Ottawa, le 25^e jour du mois de juin 2023.

Pour l'Agence Parcs Canada

Pour l'Alliance de la fonction
publique du Canada

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA (APC)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)
CONCERNANT LE
GUIDE SUR LE RÉGIME DE TRAVAIL HYBRIDE**

Les parties conviennent de signer une lettre d'entente concernant les régimes de travail hybride qui ne fera pas partie de la convention collective.

Dans le respect du Guide sur le Régime de travail hybride de l'employeur, cette lettre d'entente a pour but de confirmer la compréhension commune des parties sur le télétravail : travail effectué par un employé à partir d'un endroit autre qu'un lieu de travail désigné de l'APC.

Les parties reconnaissent que:

1. Les régimes de travail hybride peuvent être initiés par l'employé, sont volontaires et requièrent l'accord mutuel de l'employé et du Président et Directeur Général de l'APC ou la personne qui détient le pouvoir délégué conformément à la Délégation des pouvoirs en matière des ressources humaines (RH).
2. Les régimes de travail hybride sont sujets à un examen régulier (au moins une fois par année) et l'une ou l'autre partie peut y mettre fin avec un préavis raisonnable.
3. Un régime de travail hybride n'est pas un droit inhérent de l'employé, sauf lorsque convenu dans le cadre de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.
4. Les droits, les obligations et les responsabilités des parties seront convenus avant qu'un régime de travail hybride entre en vigueur. Tout régime peut être modifié par accord mutuel des parties.
5. Les demandes de régimes de travail hybride initiées par un employé seront évaluées au cas par cas et en tenant compte des exigences opérationnelles et d'autres facteurs pertinents. Si une demande est refusée, l'employé recevra, par écrit, les motifs du refus.

Comité de l'APC sur les régimes de travail hybride

La lettre d'entente prévoit la création d'un comité sur les régimes de travail hybride pour répondre à l'insatisfaction de l'employé à l'égard d'une décision résultant de l'application du Guide sur le Régime de travail hybride et du déploiement de la présence sur place à l'Agence, qui peuvent être modifiées de temps à autre.

Les parties reconnaissent:

- Que cette lettre d'entente ne nie aucun droit de grief tel qu'énoncé dans la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et les règlements pertinents.

- L'importance d'une application cohérente du Guide sur le Régime de travail hybride et le déploiement de la présence sur place à l'Agence, tenant compte des réalités et des opérations de l'APC.
- La création d'un tel comité pour traiter des questions liées aux régimes de travail hybride appuie les discussions informelles et la résolution satisfaisante de ces questions.

Sur la base de la reconnaissance ci-dessus, les parties conviennent que :

- L'APC et l'AFPC élaboreront le cadre de référence pour la création du comité pour traiter l'insatisfaction à l'égard d'une décision résultant de l'application du Guide sur le Régime de travail hybride et le déploiement de la présence sur place à l'Agence.
- Ce cadre de référence intégrera les principes suivants :
 - La création d'un comité avec une représentation égale de l'employeur et de l'AFPC qui examinera les décisions résultant de l'application du Guide sur le Régime de travail hybride et le déploiement de la présence sur place à l'Agence.
 - Si aucun règlement n'a été conclu avant le palier final de la procédure de règlement des griefs prévue à la convention collective, l'employé peut référer le grief au comité établi à cette fin, auquel cas le grief sera mis en suspens en attendant l'achèvement de l'examen du comité.
 - Le comité examinera les soumissions présentées par les parties et soumettra une recommandation à la Vice-Présidente des Ressources Humaines et Mieux-Être conformément à la Délégation des pouvoirs en matière des ressources humaines (RH) pour la prise de décision dans le cadre du dernier palier de la procédure de règlement des griefs.
 - Ce processus se poursuivra à titre d'essai pendant la durée de la présente lettre d'entente.

Forum de consultation conjoint sur le Guide sur le Régime de travail hybride

L'APC s'engage également à établir un Comité de consultation conjoint sur le Guide sur le Régime de travail hybride de l'APC.

Le Comité de consultation conjoint sera:

- Co-présidé par l'APC et l'AFPC qui guideront les travaux du Comité de consultation conjoint.
- Composé d'un nombre égal de représentants de l'APC et de l'AFPC.
- Sous réserve de l'approbation préalable des co-présidents, des experts en la matière (EM) peuvent être fournis par l'APC et invités à contribuer aux discussions, si nécessaire.
- Se réunira dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la signature de la convention collective et s'efforcera de compléter ce processus de consultation dans un délai d'un (1) an à compter de la réunion initiale du comité.

Information

- En plus de ce qui est mentionné ci-dessus, l'Employeur, sous réserve de *la Loi sur l'accès à l'information et de la Loi sur la protection des renseignements personnels*, s'efforcera de partager des informations et de consulter régulièrement l'AFPC sur les opportunités et défis liés

à l'administration des régimes de travail hybride incluant les données recueillies en lien avec le comité de l'APC sur les régimes de travail hybrides, lorsque disponibles.

Cette lettre d'entente expire le 4 août 2025.

Signé à Ottawa, le 25e jour du mois de juin 2023.

Pour l'Agence Parcs Canada

Pour l'Alliance de la fonction
publique du Canada

**LETTRE D'ENTENTE
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS DÉNOMMÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC) EN CE QUI CONCERNE L'ANCIENNETÉ DANS LE CADRE DE
SITUATIONS DE REAMENAGEMENT DES EFFECTIFS**

Les parties conviennent de signer une lettre d'entente sur l'ancienneté dans un contexte de réaménagement des effectifs.

La lettre d'entente suivante ne fait pas partie de la convention collective et n'est pas incluse dans les annexes qui correspondent.

(Lettre d'entente entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant l'ancienneté dans le contexte des situations de réaménagement des effectifs)

Les parties reconnaissent que le Conseil du Trésor du Canada et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (l'AFPC) ont conclu une lettre d'entente concernant l'ancienneté dans le contexte des situations de réaménagement des effectifs. En vertu de cet accord, les parties ont convenu de soumettre une proposition à la Commission de la fonction publique du Canada et de lui faire des recommandations afin qu'elle envisage et étudie la possibilité d'inclure la prise en compte de l'ancienneté dans les situations de réaménagement des effectifs.

Si ce qui précède devait entraîner des modifications au Règlement sur l'emploi dans la fonction publique, l'Agence convient d'entreprendre des consultations sérieuses avec l'Alliance au sujet de l'incidence de ces modifications.

La présente lettre d'entente expire le 4 août 2025.

Signé à Ottawa, le 25^e jour du mois de juin 2023.

Pour l'Agence Parcs Canada

Pour l'Alliance de la fonction
publique du Canada