



AGENCE PARCS CANADA

REVENDEICATIONS CONTRACTUELLES

Le 30 janvier 2019

Préambule

Ce document expose les revendications contractuelles de l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) en vue de la présente ronde de négociations. Nous les soumettons sans préjudice de toute modification ou de tout ajout futur et sous réserve d'erreurs ou d'omissions.

L'AFPC se réserve le droit de modifier ou de retirer ses revendications à tout moment durant les négociations, de présenter des contre-propositions et de soumettre de nouvelles revendications découlant des discussions à la table de négociation ou de nouveaux renseignements obtenus durant les négociations.

Les personnes salariées visées par la présente convention sont fières de travailler pour la population canadienne. C'est pourquoi le syndicat présente des revendications et se réserve le droit d'en présenter d'autres pour le maintien et l'amélioration de la qualité et du niveau des services publics offerts aux Canadiennes et aux Canadiens.

Là où l'expression SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS apparaît, cela signifie que le syndicat se réserve le droit de formuler des revendications à une date ultérieure.

Notons que les dispositions, articles et protocoles d'accord de la convention collective qui n'auront pas été abordés durant les négociations par l'une ou l'autre des deux parties seront automatiquement renouvelés.

Enfin, l'AFPC demande à l'employeur de lui communiquer tout projet de modification visant l'organisation du travail et le lieu de travail qui pourrait avoir une incidence sur la présente ronde de négociations. Le syndicat se réserve le droit de présenter d'autres revendications après avoir obtenu ces renseignements.

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

« famille », à moins d'indication contraire dans cette convention, 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 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, 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, **la belle-sœur, le beau-frère**, 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, **ou tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside 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 lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. (family)**

ARTICLE 6 POLITIQUES DE L'AGENCE

Modifier comme suit :

6.01

- a) Les politiques suivantes de l'Agence, telles qu'elles existent à la date de signature de la présente convention et telles qu'elles sont modifiées de temps à autre en conformité avec le présent article, font parties de la présente convention collective :
- (i) Déplacements
 - (ii) Postes isolés
 - (iii) Premiers soins au public
 - (iv) Prime au bilinguisme
 - (v) Uniformes
 - (vi) Dotation**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 9 INFORMATION

Modifier comme suit :

9.01 L'Agence convient de communiquer **mensuellement** à l'Alliance et à la section locale la liste de tous les mouvements de personnel (p. ex., arrivées, départs, affectations intérimaires) au sein de l'unité de négociation. Cette liste doit comprendre les données suivantes pour chaque employé-e : nom, unité de travail, lieu de travail géographique, classification et adresse de courriel au travail. La liste doit aussi comprendre, si cette information est disponible, les coordonnées personnelles de l'employé-e (courriel, téléphone, adresse) ainsi que la date d'entrée de ces données. L'Employeur doit transmettre la liste au cours du mois suivant la fin de chaque mois. L'Agence convient d'ajouter la date d'entrée en fonction des nouveaux employé-e-s à la liste dans les plus brefs délais possible. ~~chaque trimestre, le nom, le lieu de travail géographique et la classification de chaque nouvel employé-e.~~

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.

ARTICLE 11
UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

11.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité 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 ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission d'entrer dans ses locaux. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. 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 12 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

12.04

- a) Le représentant ~~obtient l'autorisation de~~ **avise** son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

- b) Quand la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est communiquée au superviseur de l'employé-e lorsque cela est possible.

- c) Un employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

ARTICLE 13

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

~~13.14 À moins d'indication contraire de cet article, sous réserve des nécessités du service et d'un préavis raisonnable, l'Agence accorde un congé non payé à un employé-e qui est élu représentant à temps plein de l'Élément ou de l'Alliance dans un délai d'un (1) mois après avoir été avisée de la tenue de ladite élection. 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. La durée de ce congé équivaut à la période durant laquelle l'employé-e exerce ses fonctions.~~

NOUVEAU

13.15 L'Agence informe l'Alliance de toute embauche de nouveaux employé-e-s représentés par le syndicat dès la première semaine de leur arrivée et accorde un congé payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour offrir à ces nouveaux employé-e-s une séance d'information sur le syndicat.

NOUVEAU

13.16 L'Agence accorde un congé non payé, qu'elle peut recouvrer, pour toutes les autres affaires syndicales confirmées par écrit par l'AFPC.

MODIFIER

~~13.1715 À compter du 1^{er} août 2018 et pour fins administratives seulement, l'Agence continuera de payer l'employé-e qui se voit accordé un congé en vertu des paragraphes 13.02, 13.10, 13.12 et 13.13. Les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception du paragraphe 13.14 ci-dessus, seront payés. 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.~~

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 17
ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION, DU HARCÈLEMENT ET DE L'ABUS DE POUVOIR

17.02 L'Alliance et l'Agence reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement ~~sexuel~~ **et d'abus de pouvoir**, et ils conviennent que le harcèlement ~~sexuel ne sera pas toléré~~ **et les abus de pouvoir ne seront pas tolérés** dans le lieu de travail.

17.03 Définitions :

- a) **Harcèlement, violence et intimidation – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier un employé-e ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.**
- b) **Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.**

~~17.03-17.04~~

- a) **Tout palier de la procédure de règlement des griefs sera supprimé si la personne qui entend le grief est celle qui fait l'objet de la plainte.**
- b) **Si, en raison de l'alinéa a), l'un des paliers de la procédure de règlement des griefs est supprimé, aucun autre palier ne sera supprimé sauf d'un commun accord.**

~~17.04-17.05~~

Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement ~~sexuel~~. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord dans les trente (30) jours ouvrables suivant l'échange entre les parties d'une liste contenant jusqu'à trois (3) propositions de médiateurs.

17.06

Sur demande de la partie plaignante ou de la partie intimée, et sous réserve de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, l'Agence lui remet une copie officielle du rapport d'enquête qui en découle.

17.07

- a) L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est pas terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.**

- b) Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.**

17.08

En aucun temps les systèmes de surveillance électroniques ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employé-e-s et ne peuvent servir à recueillir aucune preuve à l'appui de mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

ARTICLE 18
CONSULTATION MIXTE

NOUVEAU

18.01 La haute direction de l'Agence et de l'AFPC se réunissent au moins huit (8) fois par année pour discuter de l'état général et des orientations de l'Agence, ainsi que des questions générales qui touchent les membres de l'AFPC.

18.02 ~~18.01~~ Les parties reconnaissent les avantages mutuels qui découlent de la consultation mixte et sont disposées à ouvrir des discussions visant à mettre au point et en œuvre le mécanisme voulu pour permettre la consultation mixte sur des questions d'intérêt mutuel.

L'Agence transmet à l'AFPC toutes les analyses de rentabilité, avec documentation à l'appui, qui touchent ses membres et qui entraîneront d'importants changements dans les conditions de travail ou la sécurité d'emploi à l'Agence. Toutes ces analyses devront comprendre une évaluation des risques relatifs aux emplois, aux conditions de travail, à la santé physique et mentale et à la sécurité des employé-e-s.

(Renommer la suite de l'article)

18.07 Rien dans cet article n'exempte l'Agence de ses obligations légales en matière de consultation.

ARTICLE 21 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

21.01 Les parties ont convenu que, advenant le cas où, à la suite de changements technologiques, les services d'un employé-e ne soient plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ~~ou~~, de la cessation d'une fonction, **de la relocalisation d'une unité de travail ou du travail accompli précédemment par une unité de travail**, l'appendice « K » sur le réaménagement des effectifs s'appliquera. Les paragraphes suivants s'appliqueront dans tous les autres cas.

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

- a) la mise en place par l'Agence d'équipement ou de matériel, de **systèmes ou de logiciels** d'une nature différente de ceux utilisés précédemment;

et

- b) un changement dans les activités de l'Agence directement reliées à la mise en place de cet équipement, ~~ou~~ de ce matériel, **système ou logiciel**.

~~**21.03** Les deux parties reconnaissent les avantages globaux des changements technologiques. En conséquence, elles encourageront et favoriseront les changements technologiques dans les activités de l'Agence.~~ Lorsqu'il faut réaliser des changements technologiques, l'Agence cherchera des moyens pour réduire au minimum les effets négatifs qui pourraient en découler pour les employé-e-s.

21.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Agence convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins **trois cent soixante (360)** ~~cent quatre-vingts (180)~~ jours, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

21.05 Le préavis écrit dont il est question au paragraphe 21.04 fournira les renseignements suivants :

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Agence prévoit effectuer les changements technologiques;
- c) le ou les lieux concernés;

- d) le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- e) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s-;
- f) **l'analyse et la documentation qui montrent la nécessité des changements technologiques, ainsi que l'évaluation formelle et documentée des risques que comportent ces changements pour les employé-e-s touchés directement, les employé-e-s qui pourraient l'être et la population canadienne, le cas échéant, et enfin, la description de toutes les mesures d'atténuation prises en compte.**

21.06 Aussitôt que **cela est** raisonnablement possible après **que** le préavis **a été** donné conformément au paragraphe 21.04, l'Agence doit consulter sérieusement l'Alliance au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 21.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation. **Cette consultation doit avoir lieu à une date acceptée par les deux parties.**

21.07 Lorsque, à la suite de changements technologiques, l'Agence décide qu'un employé-e doit acquérir de nouvelles compétences ou connaissances pour exécuter les fonctions de son poste d'attache, l'Agence ~~fera tout ce qui est raisonnablement possible pour fournir~~ **fournira** à l'employé-e, sans frais et sans perte de rémunération, la formation nécessaire pendant ses heures de travail.

ARTICLE 22 DURÉE DU TRAVAIL

22.08 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail ~~dans le cas des~~ **pour tous les** employé-e-s. ~~qui ne font pas partie de l'exploitation. L'Agence convient, lorsque les nécessités du service le permettent, de maintenir la pratique actuelle qui consiste à accorder des périodes de repos aux employé-e-s de l'exploitation.~~

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

22.14 Pour plus de certitude, les dispositions suivantes de la présente convention sont appliquées comme suit :

a) Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)

« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.

b) Nombre minimum d'heures entre les postes (sous-alinéa 22.10 d) (i))

Le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ~~ne s'applique pas.~~

c) Échange de postes (paragraphe 22.04)

Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Agence comme s'il n'y avait pas eu d'échange.

d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)

(i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).

(ii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.

e) Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 29.04 ne s'applique ~~qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.~~

f) Rémunération d'intérim

La période ouvrant droit à la rémunération d'intérim indiquée à l'alinéa 58.07 a) est convertie en heures.

g) Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées à tarif ~~et trois quarts (1 3/4)~~ **double (2)** pour tout travail exécuté par l'employé-e en sus des heures de travail prévues à son horaire un jour de travail normal ou les jours de repos.

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 23 PRIMES DE POSTE

Modifier comme suit :

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 (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre ~~17 h et 6 h~~ **16 h et 8 h**. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre ~~6 h et 17 h~~ **8 h et 16 h**.

23.02 Prime de fin de semaine

Les employé-e-s reçoivent une prime supplémentaire de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

ARTICLE 24 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Modifier comme suit :

24.03 Les heures supplémentaires donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e ~~et avec l'approbation de l'Agence~~, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.

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 dollars (10,00 \$)~~ **vingt dollars (20 \$)** 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 **vingt dollars (20 \$)** ~~dix dollars (10,00 \$)~~ 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.

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 26 DISPONIBILITÉ

Modifier comme suit :

26.01 Lorsque l'Agence exige d'un employé-e qu'il ou elle soit disponible durant les heures hors service, cet employé-e a droit à une indemnité de disponibilité équivalant à une **heure et demie (1 ½)** ~~demi-heure (1/2)~~ de travail pour chaque période entière ou partielle de quatre (4) heures durant laquelle il ou elle est en disponibilité.

ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Modifier comme suit :

27.01 Sous réserve du paragraphe 27.02, les jours suivants sont des 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 Journée nationale des peuples autochtones,**
- f) ~~e)~~ la fête du Canada,
- g) ~~f)~~ la fête du Travail,
- 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)~~ le lendemain de Noël,
- l) ~~k)~~ ~~un (1)~~ **deux (2)** autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'Agence, ~~est~~ **sont** reconnus comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Agence, ~~un tel~~ **ces jours** additionnels ~~n'est~~ **ne sont** pas reconnus en tant que congés provinciaux~~t~~ ou municipaux~~t~~, **le troisième lundi de février et le premier lundi d'août,**
- m) ~~l)~~ un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

27.05

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif **double (2)** ~~et demi (1 1/2)~~ pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'article 22 et au tarif double (2) par la suite,~~ en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là.
- b) Les primes spécifiées à l'alinéa a) donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.

- c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 24.01 b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

ARTICLE 29 TEMPS DE DÉPLACEMENT

29.01 Aux fins de la présente convention, le temps de déplacement n'est rémunéré que dans les circonstances et dans les limites prévues par le présent article.

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 trois (3) heures.~~

29.03 Aux fins des paragraphes 29.02 et 29.04, le temps de déplacement pour lequel l'employé-e est rémunéré est le suivant :

- a) Lorsqu'il ou elle utilise les transports en commun, le temps compris entre l'heure prévue de départ et l'heure d'arrivée à destination, y compris le temps de déplacement normal jusqu'au point de départ, tel que déterminé par l'Agence,
- b) Lorsqu'il ou elle utilise des moyens de transport privés, le temps normal, déterminé par l'Agence, nécessaire à l'employé-e pour se rendre de son domicile ou de son lieu de travail, selon le cas, directement à sa destination et, à son retour, directement à son domicile ou à son lieu de travail.
- c) Lorsque l'employé-e demande une autre heure de départ et/ou un autre moyen de transport, l'Agence peut acquiescer à sa demande, à condition que la rémunération du temps de déplacement ne dépasse pas celle qu'il ou elle aurait touchée selon les instructions initiales de l'Agence.

~~**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 douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

~~c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

Lorsqu'un employé-e, dans l'exécution de ses fonctions, est tenu par l'Employeur de voyager, le temps de déplacement nécessaire à l'employé-e est considéré comme étant du temps passé au travail et est rémunéré de la façon suivante :

a) Durant une journée normale de travail, l'employé-e :

(i) touche son salaire régulier pour la journée couvrant la période combinée de travail et de déplacement

et

(ii) est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement et/ou les heures travaillées en plus de ses heures normales de travail.

b) Durant un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé-e touche une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures de déplacement et/ou de travail.

29.05 Le présent article ne s'applique pas à l'employé-e qui est tenu d'exercer ses fonctions à bord d'un moyen de transport quelconque dans lequel il ou elle voyage et/ou qui lui sert de logement pendant une période de service. Dans ce cas, l'employé-e reçoit la plus élevée des deux rémunérations suivantes :

a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,

ou

b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 27, Jours fériés désignés payés, et à l'article 24, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.

29.06 La rémunération que prévoit le présent article n'est pas versée pour le temps que met l'employé-e à se rendre à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, sauf s'il est tenu par l'Agence d'y assister.

29.07 La rémunération acquise en vertu du présent article est versée selon l'article 34.

29.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail habituel en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits au cours d'une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.

b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.

- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 34.
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, **sauf s'il est tenu par l'Agence d'y assister.**

ARTICLE 32 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Acquisition des crédits de congé annuel

32.02 Pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) de rémunération, tout-e employé-e acquiert des crédits de congé annuel à raison de :

- a) neuf virgule trois sept cinq (9,375) ou dix (10) heures (selon le Code des heures de travail) jusqu'au mois où survient son **cinquième (5^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- b) douze virgule cinq (12,5) ou treize virgule trois trois (13,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son **cinquième (5^e)** ~~huitième (8^e)~~ anniversaire de service;
- ~~c) treize virgule sept cinq (13,75) ou quatorze virgule six sept (14,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son seizième (16^e) anniversaire de service;~~
- ~~d) quatorze virgule trois sept cinq (14,375) ou quinze virgule trois trois (15,33) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son dix-septième (17^e) anniversaire de service;~~
- c) e) quinze virgule six deux cinq (15,625) ou seize virgule six sept (16,67) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son **dixième (10^e)** ~~dix-huitième (18^e)~~ anniversaire de service;
- ~~f) seize virgule huit sept cinq (16,875) ou dix-huit (18) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~
- d) g) dix-huit virgule sept cinq (18,75) ou vingt (20) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.

Note : Les modifications corrélatives doivent être faites pour le cumul des congés annuels pour les semaines de 40 heures (ci-après désigné comme XX heures).

- e) **vingt (20) heures ou XX heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son trentième (30^e) anniversaire de service;**

f) **vingt et une virgule huit sept cinq (21,875) heures ou XX heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son trente cinquième (35^e) anniversaire de service.**

32.11 Report et épuisement des congés annuels

- a) ~~Lorsque au~~ **Lorsqu'au** cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou 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 (280) 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 (280) heures (selon le Code des heures de travail de l'employé) 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.

32.05

- a) ~~Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.~~
- b) ~~Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Agence se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais~~ **Lorsqu'elle accorde un congé annuel payé à l'employé-e, l'Agence** doit faire tout effort raisonnable pour :
- (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;
 - (ii) ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - (iii) ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'**elle** a précédemment approuvée par écrit;
 - (iv) ~~fournir, au moins quatre (4) semaines à l'avance, à l'employé-e un avis écrit de la période fixée pour un congé annuel.~~

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

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : RENDEZ-VOUS MÉDICAUX POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES ET LES PERSONNES ATTEINTES D'UNE MALADIE CHRONIQUE

35.01 Une période ~~raisonnable~~ **nécessaire** de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures ou quatre (4) heures (selon le Code des heures de travail) sera accordée à une employée enceinte, **une personne ayant un problème de santé chronique, ou au conjoint ou à la conjointe d'une employée enceinte ou d'une personne ayant un problème de santé chronique** pour lui permettre d'aller à ~~un~~ **aux** rendez-vous médicaux ~~de routine~~ **liés à la grossesse ou au problème de santé chronique.**

~~**35.02** Lorsque l'employée doit s'absenter régulièrement pour suivre un traitement relié à sa grossesse, ses absences doivent être imputées aux crédits de congés de maladie.~~

ARTICLE 36
CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

36.01 L'employé-e bénéficie d'un congé payé pour accident de travail d'une durée ~~fixée~~ ~~raisonnablement par l'Agence~~ **certifiée par une commission des accidents du travail** lorsqu'une réclamation a été déposée en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* et qu'une commission des accidents du travail a informé l'Agence qu'elle a certifié que l'employé-e était incapable d'exercer ses fonctions en raison :

a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,

ou

b) d'une maladie, **de traumatismes indirects**, ~~ou~~ d'une affection professionnelle **ou d'une blessure** résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

si l'employé-e convient de verser au receveur général du Canada tout montant d'argent qu'il ou elle reçoit en règlement de toute perte de rémunération résultant d'une telle blessure, maladie ou affection, à condition toutefois qu'un tel montant ne provienne pas d'une police personnelle d'assurance-invalidité pour laquelle l'employé-e ou son agent a versé la prime.

ARTICLE 37
CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Le Syndicat se réserve le droit de déposer d'autres revendications liées au projet de loi 174 sur l'assouplissement du Régime québécois d'assurance parentale.

37.01 Congé de maternité et congé parental 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) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris l'enfant d'un conjoint ou d'une conjointe de droit commun) ou 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 une seule période ne dépassant pas **soixante-trois (63) ~~trente-sept (37)~~** semaines consécutives au cours des **soixante-dix-huit (78) ~~cinquante-deux (52)~~** semaines qui commencent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) lorsque l'enfant de l'employé-e est hospitalisé et que l'employé-e n'a pas encore commencé son congé de maternité ou son congé parental non payé,
- ou
- (ii) lorsque l'employé-e a commencé son congé de maternité et/ou parental non payé et qu'elle ou il retourne au travail pendant la totalité ou une partie de la période durant laquelle l'enfant est hospitalisé,
- la période de congé de maternité et/ou de congé parental non payé prévue dans la demande de congé d'origine peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'est pas en congé de maternité et/ou parental non payé (jusqu'à concurrence de dix-huit [18] semaines pour le congé de maternité). Toutefois, la prolongation doit prendre fin au plus tard cent quatre (104) semaines après la date de la fin de la grossesse ou la date à laquelle l'enfant est confié à la garde de l'employé-e.
- d) L'Agence peut exiger un certificat de naissance, une preuve d'adoption ou un certificat médical attestant l'état de grossesse de l'employée.

- e) Sauf exception valable, l'employé-e doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu, aviser l'Agence, par écrit, de son intention de prendre un congé de maternité ou un congé parental non payé.
- f) Le congé accordé en vertu de cette clause 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.
- g) 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 33 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- h) 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.

**

37.02 Indemnité de maternité et/ou indemnité parentale

- a) L'employé-e à qui un congé de maternité et/ou un congé parental non payé a été accordé a droit à une indemnité, conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) ci-après, si elle ou il :
 - (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé
 - (ii) fournit à l'Agence la preuve qu'il ou elle a demandé et touché des prestations de maternité, des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime de l'Assurance-Emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,

et

(iii) signe une entente avec l'Agence par laquelle elle ou il s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé approuvé (sauf si un autre congé approuvé vient modifier cette date) pour une période égale à celle pendant laquelle une indemnité lui a été versée.

~~b) L'employé-e qui ne retourne pas au travail ou qui y retourne sans toutefois travailler toute la période stipulée au sous-alinéa (a) (iii) doit rembourser l'Agence au pro-rata comme suit :~~

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

~~c) Le remboursement prévu au paragraphe b) ne s'applique pas dans les situations suivantes :~~

~~(i) décès;~~

~~(ii) mise en disponibilité;~~

~~(iii) départ anticipé par suite d'un manque de travail ou la suppression d'une fonction dont la durée déterminée aurait été suffisante pour respecter les dispositions du sous-alinéa a) (iii);~~

~~(iv) fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est rengagé par l'Agence ou une autre organisation énumérée dans les annexes I ou IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP), ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou l'Agence du revenu du Canada dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a) (iii);~~

~~(v) l'employé-e est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique*; ou~~

~~(vi) l'employé-e occupe un poste au sein d'un organisme visé par les annexes I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* (LGFP) qui satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a)(iii).~~

~~d) Pour les besoins sous-alinéa a)(iii) et de l'alinéa b), 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-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée au sous-alinéa a)(iii), sans mettre en~~

~~œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division b).~~

b)-e) Les indemnités de maternité ou parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :

- (i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité et parentales 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,
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations de maternité, paternité, parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations auxquelles elle ou il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle 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 du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize **pour cent** (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (iv) dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
- (v) dans le cas de l'employé-e ayant reçu les **soixante et une (61)** ~~trente-cinq (35)~~ semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de

rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que l'employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa **b) ~~e~~(iv)** pour le même enfant.

- c) ~~f~~** À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa **b) ~~e~~(i)** sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Les corrections seront faites lorsqu'elle ou il fournira la preuve que des prestations de maternité, paternité, parentales ou d'adoption lui sont versées au titre de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- d) ~~g~~** L'indemnité de maternité ou parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa **b) ~~e~~** ci-dessus, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle ou il pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- e) ~~h~~** Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa **b) ~~e~~** 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 et/ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel ou en combinant du travail à temps partiel et du travail à temps plein au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité et/ou du congé parental non payé, 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'elle **ou il** aurait reçus si elle **ou il** avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f) ~~i~~** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa **e) ~~h~~** est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle ou il est nommé.
- g) ~~j~~** Nonobstant l'alinéa **f) ~~i~~**, et sous réserve du sous-alinéa **e) ~~h~~(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 de maternité et/ou du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle ou il touchait ce jour-là.
- h) ~~k~~** Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle ou il reçoit une indemnité de maternité ou parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.

- i) ↯ Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- j) ↯ Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentale ne dépassera pas **soixante-dix-huit (78)** ~~cinquante-deux (52)~~ semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parentale.

37.03 Indemnité spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a) L'employé-e qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité de l'Assurance-Emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale concernant les indemnités de maternité, paternité, parentale ou d'adoption uniquement parce que, elle ou il touche des prestations auxquelles elle ou il 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*, et qui compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé reçoit, pour chaque semaine où elle ou il ne touche pas d'indemnité de maternité, paternité, adoption et/ou parentale pour le motif mentionné dans cette clause, 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 37.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle ou il aurait eu droit à des prestations de maternité, paternité, adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec, si elle ou il n'avait pas été exclu-e du bénéfice des prestations de maternité, paternité, adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués ci-hauts.

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

Modifier comme suit :

Remplacer le titre par : CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

39.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé 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.~~

~~**39.023** Sous réserve du paragraphe 39.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :~~

- a) l'employé-e en informe l'Agence par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) le congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation continue des services.

Note : Les dispositions sur le congé de compassion font maintenant partie d'un article à part entière.

~~**39.034**~~ L'employé-e qui est parti en congé non payé peut changer la date de son retour au travail si un tel changement n'entraîne pas de coûts additionnels pour l'Agence.

~~**39.045**~~ Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes applicables ne sont pas prises en compte dans le calcul de la

durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

Dispositions transitoires

39.056

Les présentes dispositions transitoires s'appliquent aux employé-e-s qui ont obtenu un congé et qui sont partis en congé à compter du jour de la signature de la présente convention.

- a) L'employé-e qui, le jour de la signature de la présente convention, est en Ccongé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en Ccongé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions de la convention précédente, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.
- b) L'employé-e qui devient membre de l'unité de négociation à compter du jour de la signature de la présente convention et qui est en congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent ou en congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire conformément aux dispositions d'une autre convention, continue à bénéficier du congé en question pour la période approuvée ou, si l'employé-e revient au travail avant la fin de la dite période, jusqu'à son retour au travail.

ARTICLE 40 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

40.01 Aux fins de l'application du présent article, le terme « famille » est défini conformément à l'article 2.

~~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 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.~~

40.02 La durée totale des congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40)~~ **soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80)** heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, l'Agence 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 celui-ci ou à celle-ci 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) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g) ~~sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon de Code des heures de travail) des trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon de Code des heures de travail) précisées au paragraphe 40.02 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-;~~
- h) pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

ARTICLE 44 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

44.01 Aux fins de l'application du présent article, le terme « famille » est défini conformément à l'article 2.

~~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.~~

44.02

- a) Lorsqu'un membre de sa ~~proche~~ famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré pour les jours qui ne sont pas des jours de repos normalement prévus à son horaire. En outre, il ou elle peut bénéficier d'un maximum de trois (3) jours de congé payé pour le déplacement qu'occasionne le décès.

- b) À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de (5) jours de travail.

- c) Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - (i) La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débuter dans les deux (2) jours suivant le décès, et
 - (ii) La deuxième période doit être prise au plus tard douze (12) mois suivant la date du décès pour assister au jour de commémoration.
 - (iii) L'employé-e peut bénéficier d'un congé payé qui ne dépasse pas trois (3) jours, au total, pour le déplacement pour ces deux (2) périodes.

~~**44.03** L'employé-e a droit à un (1) jour de congé de deuil payé pour des raisons liées au décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents du conjoint ou de la conjointe.~~

44.04 Si, au cours d'une période de congé payé, il survient un décès dans des circonstances qui auraient rendu l'employé-e admissible à un congé de décès en vertu des paragraphes 44.02(a) et 44.03, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un congé de deuil payé et ses crédits de congé payé sont reconstitués jusqu'à concurrence du nombre de jours de congé de deuil qui lui ont été accordés.

44.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'Agence peut, après avoir examiné les circonstances particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 44.02(a) et 44.03.

ARTICLE 55
TEMPS ALLOUÉ POUR SE LAVER

55.01

a) Lorsqu'en l'Agence décide qu'en raison de la nature du travail, il existe un besoin évident, il est permis de prendre une période maximale de dix ~~(10)~~ quinze (15) minutes pour se laver juste avant la fin d'une journée de travail.

b) Lorsque l'employé-e est tenu de porter un uniforme dans l'exercice de ses fonctions, l'Agence accorde quinze (15) minutes au début et à la fin du quart de travail de l'employé-e pour mettre et enlever l'uniforme. Ces deux périodes sont considérées comme faisant partie du quart de travail de l'employé-e.

c) En plus de ce qui est prévu à l'alinéa a), les gardes de parc disposent de quinze (15) minutes au début et à la fin de chaque quart de travail pour mettre et enlever leur équipement. Ces deux périodes font partie du quart de travail de l'employé-e.

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

ARTICLE 58
ADMINISTRATION DE LA PAYE

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

58.07 Rémunération d'intérim

a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Agence d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions **pendant au moins un (1) jour de travail ou poste, il ou elle touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.**

~~(i) si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique « X » (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs;~~

~~(ii) si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique « Y » (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins un (1) jour de travail ou poste.~~

~~L'employé-e touche, pendant la période d'intérim, une rémunération d'intérim calculée à compter de la date à laquelle il ou elle commence à remplir ces fonctions, comme s'il ou elle avait été nommé à ce niveau supérieur.~~

b) Lorsqu'un jour désigné comme jour férié payé survient durant la période de référence, le jour férié est considéré comme jour de travail aux fins de la période de référence.

c) **L'employé-e tenu d'occuper un poste par intérim d'un niveau supérieur touche la rémunération de l'échelon supérieur au terme de cinquante-deux (52) semaines de service cumulatif au même niveau.**

d) **Afin de déterminer le moment où l'employé-e est admissible au prochain échelon de la grille salariale, « cumulatif » désigne toutes les périodes d'intérim au même niveau.**

NOUVEAU

58.10

Toute indemnité du CNM ou de l'Agence à laquelle l'employé-e a droit au moment d'entamer son affectation intérimaire à un niveau supérieur est maintenue sans interruption pour la durée de l'affectation intérimaire.

ARTICLE 61
DURÉE DE LA CONVENTION

61.01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au [date mois année]. **SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS**

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)~~ **quatre-vingt-dix (90)** jours de la date de signature.

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

**APPENDICE « J »
PROTOCOLE D'ACCORD
SUR LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE**

L'AFPC propose de supprimer l'appendice « J » actuel et de le remplacer par ce qui suit :

Ce protocole d'accord vise à mettre en œuvre l'entente conclue entre l'Agence et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant un programme d'apprentissage mixte (PAM) pour les employé-e-s de Parcs Canada.

Les parties conviennent de mettre au point, en collaboration avec le PAM AFPC-SCT, un programme d'apprentissage mixte visant à améliorer les relations syndicales-patronales et à favoriser un milieu de travail sain.

À cette fin, l'Agence convient d'allouer cent cinquante mille dollars (150 000 \$) à la création d'un programme d'apprentissage mixte pour les employé-e-s de Parcs Canada. Les parties conviennent de consulter conjointement le PAM AFPC-SCT afin d'établir un accord-cadre prévoyant l'accès des employé-e-s de Parcs Canada au PAM AFPC-SCT.

Les parties conviennent de nommer un nombre égal de représentant-e-s de l'AFPC et de l'Employeur, qui seront chargés de rédiger l'accord-cadre en collaboration avec le PAM AFPC-SCT dans les soixante (60) jours qui suivront la signature de la convention collective.

**APPENDICE « K »
RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

APPENDICE « P »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC)
CONCERNANT LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

SUPPRIMER

NOUVEL ARTICLE CONGÉ DE COMPASSION

Note : Les changements apportés à l'alinéa 39.03 e) sont présentés ci-dessous.

- XX.01** ~~(i) Nonobstant la clause 39.02 et les paragraphes 39.03 b) et d) ci-dessus,~~
Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01, un employé-e 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)~~ **d'au plus vingt-huit (28)** semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- XX.02** ~~(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).~~
- ~~(ii) 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).~~
- XX.03** **Le congé accordé en vertu du présent article 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.04** **Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.**
- XX.05** **Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi, il ou elle reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.**

NOUVEL ARTICLE EMPLOI ÉTUDIANT

- XX.01** Aux fins du présent article, la « personne salariée étudiante » est celle qui est embauchée en vertu d'un programme d'emploi légitime pour étudiants. Les personnes qui ne sont pas embauchées par l'entremise d'un tel programme doivent être membres de l'unité de négociation.
- XX.02** Par « programme légitime » s'entend le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE), le Programme des adjoints de recherche et le Programme postsecondaire d'enseignement coopératif/de stages.
- XX.03** Il est interdit de recourir aux personnes salariées étudiantes pour remplacer les membres de l'unité de négociation ou pour éviter de pourvoir les postes de l'unité de négociation.
- XX.04** Les heures supplémentaires doivent être proposées de façon équitable aux membres de l'unité de négociation, conformément à l'article 24, Heures supplémentaires. Si aucun d'entre eux n'accepte d'effectuer les heures supplémentaires, l'Employeur peut les offrir à des personnes salariées étudiantes.
- XX.05** L'Agence doit s'assurer que les personnes salariées étudiantes obtiennent une formation et une supervision adéquates, qu'elles ne sont pas exposées à des conditions de travail dangereuses ou non sécuritaires et qu'elles sont protégées par la partie II du *Code canadien du travail*.
- XX.06** Les parties doivent se rencontrer dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la ratification de la convention collective pour discuter des conditions dans lesquelles les personnes salariées étudiantes qui exécutent actuellement le travail de l'unité de négociation peuvent continuer à exercer les fonctions qui leur sont attribuées. Les parties devront notamment s'entendre sur les taux de rémunération des personnes salariées étudiantes.

**NOUVEL ARTICLE
CONSEIL NATIONAL MIXTE**

L'AFPC propose de remplacer le libellé de l'appendice « N » par ce qui suit :

Dans les 90 jours suivant l'adoption de la convention collective, l'Agence prendra toutes les mesures nécessaires pour rétablir son adhésion officielle au Conseil national mixte.

APPENDICES
TAUX DE RÉMUNÉRATION, NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION
ET INDEMNITÉS

Le syndicat se réserve le droit de présenter une revendication salariale globale, notamment des modifications aux taux de rémunération, aux grilles salariales, aux indemnités de certains groupes et aux notes sur la rémunération.

NOUVEL ARTICLE
LES GARDES DE PARC

Le syndicat souhaite discuter des éléments suivants relatifs aux gardes de parc et aux superviseurs des gardes de parc, et se réserve le droit de présenter des revendications à la suite de ces discussions :

- Tests, formation, temps de pratique et accréditations/réaccréditations
- Indemnisation pour frais judiciaires
- Statut d'employé-e saisonnier
- Retraite anticipée : modifier le régime de pension pour permettre aux gardes de parc et aux superviseurs des gardes de parc de prendre leur retraite sans pénalité après 25 années de service.

NOUVEL ARTICLE
EXAMEN DE LA STRUCTURE DES GROUPES PROFESSIONNELS

Le syndicat se réserve le droit de présenter des revendications au sujet de la réforme de la classification et de la structure des groupes professionnels.

NOUVEL ARTICLE DÉNONCIATION

Aucune mesure disciplinaire ni pénalité ne doit être imposée à l'employé-e, y compris, mais sans s'y limiter, être rétrogradé, suspendu, mis à pied, pénalisé financièrement, privé de son service accumulé, de ses chances de promotion ou d'une occasion dans la fonction publique, après avoir divulgué un acte fautif ou une omission, notamment une infraction à une loi du Parlement, à une loi de la législature d'une province ou à tout instrument en vigueur en vertu d'une telle loi; ou après avoir divulgué un acte ou une omission qui peut entraîner une perte importante de fonds publics, ou un acte ou une omission qui peut mettre en danger la santé ou la sécurité publique, ou l'environnement.

NOUVEL ARTICLE
CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

- XX.01** L'Employeur reconnaît que les employé-e-s font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements, tant physiques et affectifs que psychologiques, dans leur vie personnelle, qui peuvent influencer sur leur présence et leur rendement au travail.
- XX.02** Les employé-e-s qui subissent de la violence familiale auront dix (10) jours de congé payé pour se présenter à des rendez-vous médicaux, des procédures judiciaires et toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce, sans autorisation préalable.
- XX.03** L'Employeur convient qu'un employé-e ne sera pas sujet à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est perturbé parce qu'il ou elle subit de la violence familiale.
- XX.04** L'Employeur approuvera toute demande raisonnable provenant d'un employé-e en situation de violence familiale pour ce qui suit :
- modification de son horaire ou cycle de travail;
 - restructuration de son emploi, modification de ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
 - transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activités;
 - modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement;
 - toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des dispositions actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.
- XX.05** Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale sera traitée de manière strictement confidentielle conformément aux lois applicables, et ne sera pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e. Aucune information liée à un cas de violence familiale ne sera conservée dans le dossier d'un employé-e sans son autorisation écrite expresse.

Politique en milieu de travail

XX.06 L'Employeur mettra en place une politique en milieu de travail sur la prévention et le traitement de la violence familiale sur le lieu de travail. La politique sera mise à la disposition de tous les employé-e-s et fera l'objet d'une révision annuelle. Elle expliquera les mesures appropriées à prendre dans le cas où un employé-e signale une situation de violence familiale ou commet un acte de violence familiale; précisera le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquera les sources de soutien disponibles; et protégera la vie privée des employé-e-s et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail.

Soutien et formation en milieu de travail

XX.07 L'Employeur offrira à tous ses employé-e-s une formation de sensibilisation sur la violence familiale et sur ses effets en milieu de travail.

XX.08 L'Employeur nommera une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée aux questions liées à la violence familiale et à la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'Employeur annoncera à tous les employé-e-s le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale.

Les personnes intervenantes

XX.09 L'Employeur et l'Alliance reconnaissent que les employé-e-s, surtout ceux qui s'identifient comme des femmes, désirent parfois discuter de sujets qui touchent la violence, les mauvais traitements ou le harcèlement à la maison et en milieu de travail. Les employé-e-s peuvent également vouloir en apprendre davantage sur les ressources dans le milieu de travail ou la communauté qui les aideraient à faire face à ces problèmes, comme un programme d'aide aux employés (PAE), une maison d'hébergement pour femmes ou des conseillers.

XX.10 Pour ces raisons, les parties prennent acte du rôle des personnes intervenantes sur les lieux du travail.

XX.11 Les personnes intervenantes sont nommées par le syndicat parmi les employé-e-s de l'unité de négociation. Les employé-e-s qui s'identifient comme des femmes ont le droit de consulter une personne intervenante qui s'identifie comme une femme.

- XX.12 Les personnes intervenantes rencontrent les employé-e-s au besoin, discutent de problèmes et les aident en conséquence, les dirigeant vers les organismes appropriés lorsque cela est nécessaire.**
- XX.13 L'Employeur donne accès à un bureau privé pour que les personnes intervenantes rencontrent les employé-e-s de façon confidentielle, et fournit une ligne téléphonique confidentielle et une messagerie vocale maintenues par les personnes intervenantes et accessibles à tous les employé-e-s. L'Employeur désigne également une personne-ressource de la direction pour assister les personnes intervenantes dans leurs fonctions.**
- XX.14 L'Employeur et l'Alliance préparent des communications appropriées visant à informer tous les employé-e-s du rôle des personnes intervenantes, en indiquant les coordonnées pour les joindre.**
- XX.15 Les personnes intervenantes participent à un programme initial de formation de base et à un cours de recyclage annuel par la suite offerts par l'Alliance. L'Employeur accepte de payer le temps de travail consacré à la formation ainsi que d'autres dépenses raisonnables liées à cette formation, comme l'hébergement, le transport et les repas.**
- XX.16 Nonobstant les paragraphes précédents, tout employé-e a le droit de faire appel à une personne intervenante ou de devenir une personne intervenante.**

NOUVEL ARTICLE EMPLOI POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

- XX.01** L'emploi pour une durée déterminée est une option qui permet de répondre à des besoins opérationnels temporaires, par exemple lorsque des employé-e-s nommés pour une durée indéterminée sont en congé, qu'ils ont accepté une nomination intérimaire ou une affectation de perfectionnement ainsi que dans le cas de projets à court terme et de fluctuations de la charge de travail.
- XX.02** Il ne faut recourir à cette option que pour les situations qui nécessitent une intervention d'une durée limitée et non pour répondre à un besoin continu.
- XX.03** La nomination à un poste pour une durée déterminée ne doit pas avoir pour conséquence d'empêcher l'embauche d'un employé-e nommé pour une durée indéterminée.
- XX.04** L'employé-e nommé pour une durée déterminée a droit à tous les privilèges, droits et avantages prévus dans la présente convention.
- XX.05** L'employé-e nommé pour une durée déterminée doit être traité de manière équitable et consciencieuse (c'est-à-dire en obtenant un avis de renouvellement ou de non-renouvellement dans un délai raisonnable, de la rétroaction sur son rendement, une nomination ou une nouvelle nomination qui correspond vraiment à la durée de travail prévue et l'occasion de participer à une séance d'orientation au moment de la nomination initiale).
- XX.06** L'emploi pour une durée déterminée ne doit pas servir de période de stage pour la dotation de postes indéterminés.
- XX.07** Lorsqu'une personne travaille pour l'Agence en tant qu'employé-e nommé pour une durée déterminée pendant une période cumulative de trois (3) années sans interruption de service de plus de soixante (60) jours civils consécutifs, l'Agence doit nommer l'employé-e pour une durée indéterminée au niveau égal à celui de son poste d'attache.
- XX.08** L'Agence s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une durée indéterminée.
- XX.09** Les emplois d'une durée déterminée dont le salaire est financé par une source extérieure pour une période limitée (financement temporaire) ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période de travail cumulative.

L'Agence doit déterminer le programme, le projet ou l'activité faisant l'objet d'un financement temporaire. Les employé-e-s nommés pour une durée déterminée doivent être informés par écrit, au moment où on leur offre un emploi ou au moment où ils sont nommés de nouveau au sein d'un tel programme, projet ou activité, que leur période d'emploi ne sera pas incluse dans le calcul de la période de travail cumulative menant à une nomination pour une durée indéterminée. Toutefois, une période d'emploi d'une durée déterminée qui précède ou suit immédiatement une période d'emploi à financement temporaire devrait être incluse dans ce calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de soixante (60) jours civils consécutifs.

De plus, si une période d'emploi d'une durée déterminée qui suit immédiatement une période d'emploi à financement temporaire est une continuation du projet initial et si elle est financée à même le budget d'exploitation pour la même raison, la période visée par le financement temporaire sera comprise dans le calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de soixante (60) jours civils consécutifs.

**NOUVEL ARTICLE
PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

- XX.01** L'Agence doit avoir recours au personnel existant, ou embaucher et former des employé-e-s, avant de confier en sous-traitance les fonctions décrites dans le certificat d'accréditation et la définition de groupe.
- XX.02** L'Agence doit consulter l'Alliance et communiquer toute l'information démontrant pourquoi l'option de la sous-traitance est préférable. La consultation a lieu avant qu'une décision soit prise, ce qui permet d'obtenir tous les renseignements nécessaires des différentes parties prenantes.
- XX.03** L'information partagée doit comprendre, sans toutefois s'y limiter, les éléments suivants : les conditions de travail prévues, la complexité des tâches, les données sur les contractuels en milieu de travail, les besoins futurs en matière de ressources et de services, un inventaire des compétences, le transfert des connaissances, les postes vacants, la charge de travail ainsi que les risques potentiels et les avantages pour les employé-e-s touchés, pour l'ensemble des employé-e-s concernés par l'initiative et pour le public.
- XX.04** L'Agence doit consulter l'Alliance :
- i)** avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux effectués actuellement par des membres de l'unité de négociation;
 - ii)** avant toute démarche menant à la sous-traitance de travaux que les membres de l'unité de négociation pourraient effectuer dans l'avenir;
 - iii)** avant la publication de toute demande de déclaration d'intérêt.
- XX.05** L'Agence doit examiner son recours au personnel temporaire d'agence sur une base annuelle et remettre à l'Alliance un rapport complet sur la question dans les trois (3) mois suivant la fin de l'examen. Le rapport doit établir des comparaisons avec le niveau de classification de la fonction publique, l'ancienneté, le lieu de travail et la raison de l'embauche. Il doit aussi présenter les raisons pour lesquelles l'Employeur n'a pas choisi d'embaucher du personnel pour une période indéterminée, pour une période déterminée ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.

NOUVEL ARTICLE
RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU LE DENTISTE

Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste

XX.01 L'employé-e devrait faire tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en dehors des heures de travail. Toutefois, lorsque cela est impossible, un congé payé lui est accordé pour se rendre à un tel rendez-vous.

Certificat médical

XX.02 Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a).

XX.03 Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Agence. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.

**ARTICLES DIVERS
REVENDICATIONS LIÉES À PHÉnix**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

**NOUVEL ARTICLE
DOTATION EN PERSONNEL**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

**NOUVEL ARTICLE
FONDS DE JUSTICE SOCIALE**

L'Agence contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.

**NOUVEL APPENDICE
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC)
CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE D'ENFANTS**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

**PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL**

SOUS RÉSERVE DE MODIFICATIONS

**NOUVEL ARTICLE
CONGÉ EN CAS DE MALADIE GRAVE**

- XX.01** Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi peut se voir accorder un congé pour une période d'au plus trente-sept (37) semaines pendant qu'il ou elle reçoit ou attend de recevoir ces prestations.
- XX.02** Un employé-e qui est en attente de prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'elle ou il en est avisé.
- XX.03** Le congé accordé en vertu du présent article 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.04** Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- XX.05** Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi, il ou elle reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.