



Public Service Alliance of Canada
Alliance de la Fonction publique du Canada

ENTENTE DE PRINCIPE

Résumé

ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

Unité de négociation de Parcs Canada

CONCERNANT LES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DES CLASSIFICATIONS
SUIVANTES :

- Groupe Architecture et urbanisme **(AR)**
- Groupe services administratifs **(AS)**
- Groupe Sciences biologiques **(BI)**
- Groupe Commerce **(CO)**
- Groupe commis aux écritures et aux règlements **(CR)**
- Groupe Systèmes d'ordinateurs **(CS)**
- Groupe Dessin et illustration **(DD)**
- Groupe Éducation **(ED)**
- Groupe soutien technique et scientifique **(EG)**
- Groupe Électronique **(EL)**
- Groupe Génie et arpentage **(EN)**
- Groupe Économique, sociologique et statistique **(ES)**
- Groupe Gestion financière **(FI)**
- Groupe Sciences forestières **(FO)**
- Groupe Manœuvres et hommes de métier **(GL)** (tous les sous-groupes)
- Groupe Services divers **(GS)**
- Groupe Techniciens divers **(GT)**
- Groupe Chauffage, force motrice et opération des machines fixes **(HP)**
- Groupe Recherche historique **(HR)**
- Groupe Services d'information **(IS)**
- Groupe Bibliothéconomie **(LS)**
- Groupe Sciences physiques **(PC)**
- Groupe Achat et approvisionnement **(PG)**
- Groupe Administration des programmes **(PM)**
- Groupe Photographie **(PY)**
- Groupe Équipages des navires **(SC)**
- Groupe Recherche scientifique **(SE)**
- Groupe Soutien des sciences sociales **(SI)**
- Groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie **(ST)**



Dossier : 2122-911-3

Le 14 mars 2018

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

OBJET : ENTENTE DE PRINCIPE

Le 16 février 2018, après trois ans et demi de pourparlers, l'équipe de négociation de Parcs Canada a enfin conclu une entente de principe avec l'employeur. Notre équipe recommande à l'unanimité la ratification de cette entente.

L'équipe de négociation et les membres ont travaillé fort et fait preuve d'un grand dévouement pour parvenir à cette entente, qui améliorera les conditions de travail de nos membres à plus d'un égard.

FAITS SAILLANTS DE L'ENTENTE DE PRINCIPE

Augmentations économiques

L'augmentation de salaire accordée aux membres de Parcs Canada se chiffre à au moins 5 % pour les quatre ans que dure la convention collective. À cette augmentation s'ajoutent un ajustement des salaires, une restructuration de la grille salariale de certains postes correspondant à ceux de l'administration publique centrale, ainsi que la bonification des indemnités existantes, l'intégration d'indemnités aux taux de certains postes et le versement de nouvelles indemnités.

- À compter du 5 août 2014 : 1,25 %
- À compter du 5 août 2015 : 1,25 %
- À compter du 5 août 2016 : 1,25 %
- À compter du 5 août 2017 : 1,25 %

Ajustement des salaires

Ajustement en vigueur à compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale (AEG) :

AS 01 – 08	0,5 %
CR 01 – 07	0,5 %
CS 01 – 04	1,0 %
DD 01 – 09	0,5 %
ED-EDS 01 – 05	0,5 %
EG 01 – 08	0,5 %
EN-ENG 01 – 06	1,0 %
ES 01 – 08	1,0 %
FI 01 – 04	1,0 %
GL-BOB 01 – 08	0,5 %
GL-COI 01 – 14	0,5 %
et inspecteur en construction	
GL-EIM 01 – 14	6,0 %
GL-ELE 01 – 14	0,5 %
GL-MAM 01 – 14	2,5%
GL-MAN 01 – 14	2,5 %
GL-MDO 01 – 14	0,5 %
GL-MOC 01 – 14	2,5%
GL-PCF 06 – 14	0,5 %
GL-PIP 01 – 14	2,0 %
GL-PRW 01 – 14	2,5 %
GL-VHE 01 – 14	9,0 %
GL-WOW 01 – 14	2,0 %
GS 01 – 13	0,75 %
GT 01 – 08	0,5 %
HP 01 – 09	15,0 %
HR 01 – 05	1,0%
IS 01 – 06	0,5 %
LS 01 – 05	3,0 %
PG 01 – 06	1,0 %
PM 01 – 07	0,5 %
PY 01 – 07	0,5 %
SC-DED 01 – 07	5,0 %
SI 01 – 08	1,0 %
ST-SCY 01 – 04	0,5 %

Ajustements en vigueur à compter du 5 août 2017, avant l'AEG :

EN-ENG 03 et 04 0,25 %

Restructuration de la grille salariale et intégration de certaines indemnités

- AR** Restructuration à compter du 5 août 2014, avant l'application de l'AEG. L'indemnité provisoire sera intégrée au salaire.
- BI** Restructuration de la grille salariale des groupes BI-01, BI-03, BI-04 et BI-05, à compter du 5 août 2016, avant l'AEG.
BI-01 – Suppression du 2^e échelon et ajout d'un nouvel échelon maximal en ajoutant 2,57 % au taux de rémunération maximal.
BI-03 – Suppression du 1^{er} échelon et ajout d'un nouvel échelon maximal en ajoutant 1,47 % au taux de rémunération maximal.
BI-04 – Suppression du 1^{er} échelon et ajout de deux nouveaux échelons de 3,37 % et de 3,77 % au taux de rémunération maximal.
BI-05 – Suppression du 1^{er} échelon et ajout de deux nouveaux échelons de 1,97 % et de 2,65 % au taux de rémunération maximal.
- Les employés dont l'échelon est ainsi éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération.
- CO** CO-02 Restructuration de la grille salariale, à compter du 5 août 2016, en y ajoutant 2 % avant l'AEG.
- EL** EL-01 à 05 – Restructuration de la grille salariale, à compter du 5 août 2016, en ajoutant 2,0 % au taux de rémunération maximal avant l'AEG.
- EN** ENG – Restructuration de la grille salariale pour y intégrer une indemnité, à compter du 5 août 2014, avant l'AEG.
- FI** Restructuration de la grille salariale pour y intégrer l'indemnité transitoire DPF, à compter du 5 août 2014, avant l'AEG.
- FO** FO-01 à 04 – Restructuration de la grille salariale à compter du 5 août 2016, avant l'AEG.
FO-01 – Ajout d'un nouvel échelon maximal en ajoutant 3,66 % au taux de rémunération maximal.
FO-02 – Ajout d'un nouvel échelon en ajoutant 3,06 % au taux de rémunération maximal.
FO-03 – Ajout d'un nouvel échelon en ajoutant 3,06 % au taux de rémunération maximal.
FO-04 – Ajout d'un nouvel échelon en ajoutant 2,58 % au taux de rémunération maximal.
- PC** Restructuration de la grille salariale des PC-02 en ajoutant 0,08 % à l'échelon maximal, à compter du 5 août 2016, avant l'AEG.

PG Restructuration de la grille salariale des PG-01 à 04 et élimination d'échelons de la grille des PG-01 et PG-06 à compter du 5 août 2016.

Restructuration de la grille salariale de PG-01 à 04 en ajoutant 1,25 % à l'échelon maximal, avant l'application de l'AEG.

PG-01 – Suppression des 4 premiers échelons.

PG-06 – Suppression des 2^e, 4^e et 6^e échelons.

Les employés dont l'échelon est ainsi éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération.

SE-RES Restructuration de la grille salariale en ajoutant 3,0 % à l'échelon maximal, à compter du 5 août 2016, avant l'application de l'AEG.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

Suppression des points C (TRANSPOSITION AUX TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX) et D (GL/GS TAUX NATIONAL DE RÉMUNÉRATION)

Point E RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

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

a) Le niveau PG-DEV est **supprimé**.

b) Augmentation de **1,25 %** pour tous les autres postes DEV.

9. b) **1,25 %** aux échelles de rémunération « A », « B », « C » et « D ».

ARTICLE 2 – INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Nouveau

« Famille » (*family*) sauf indication contraire dans la présente convention, la famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père ou la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère (y compris le demi-frère), la sœur (y compris la demi-sœur), le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint ou la conjointe 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 de fait), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, le gendre, la bru, les grands-parents de l'employé-e ainsi que tout autre parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

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

Nouveau – Paragraphe 13.15 : À compter du 1^{er} août 2018, lorsqu'un employé-e est en congé non payé pour affaires de l'Alliance en vertu du par. 13.02 (comparution ou intervention concernant une demande d'accréditation), du par.13.10 (réunions préparatoires aux négociations contractuelles), du par.13.12 (réunions et congrès de l'Alliance (Conseil national d'administration et Comité exécutif de l'Alliance) et du par. 13.13 (cours de formation des représentants), **il ne perdra pas son salaire. L'employeur continuera de le payer et demandera à l'Alliance de lui rembourser le salaire et les avantages sociaux.**

ARTICLE 15 – MESURES DISCIPLINAIRES

L'employé-e reçoit désormais au moins **deux (2)** jours de préavis lorsqu'il doit assister à une audience disciplinaire ou à une réunion à laquelle doit être rendue une décision concernant une mesure disciplinaire le touchant. Les mots *Dans la mesure du possible* ont été supprimés.

ARTICLE 17 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

L'identité et l'expression de genre font dorénavant partie des motifs de discrimination illicites.

ARTICLE 28 – OBLIGATIONS RELIGIEUSES

Les employés pourront invoquer des « circonstances imprévues » lorsqu'ils ne peuvent pas respecter le préavis de (4) quatre semaines.

ARTICLE 33 – CONGÉ DE MALADIE PAYÉ

Les congés de maladie prévus dans notre convention collective demeurent les mêmes.

ARTICLE 37 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

La période de carence pour l'assurance-emploi passe de deux semaines à une semaine, conformément à la nouvelle législation en vigueur.

ARTICLE 38 – RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ

Prolongation de la période de réaffectation, qui passera de 24 à 52 semaines.

ARTICLE 40 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Ce congé s'applique dorénavant aux obligations associées aux enfants nourriciers, aux petits-enfants, au beau-père, à la belle-mère, aux frères, aux sœurs, aux demi-frères, aux demi-sœurs et aux grands-parents de l'employé ainsi qu'à tout membre de la famille dont il s'occupe.

Paragraphe 40.03 – On a assoupli les modalités du congé payé pour les besoins rattachés à la naissance ou à l'adoption d'un enfant. On a supprimé le plafond de 7,5 heures pour

les congés demandés en raison d'obligations scolaires ou de fermeture de l'école ou du service de garde.

ARTICLE 44 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

Auparavant, le congé de deuil était accordé pour sept jours civils consécutifs. Dorénavant, l'employé peut scinder le congé en deux, de sorte qu'il pourra prendre quelques jours au moment du décès et d'autres jours ultérieurement (au plus tard dans les 12 mois qui suivent) pour assister aux funérailles ou à une cérémonie.

ARTICLE 47 – CONGÉ D'ÉTUDES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Les mots « à l'occasion » ont été supprimés du préambule au paragraphe 47.10.

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

Paragraphe 48.02 Le 1^{er} avril 2018, le congé de bénévolat sera supprimé de la convention collective et ajouté au congé personnel, qui totalisera alors quinze (15) ou seize (16) heures au maximum, conformément au Code des heures de travail.

L'employé-e peut demander un tel congé pour des raisons personnelles et le prendre en blocs de sept virgule cinq (7,5) heures ou de huit (8) heures ou encore de trois virgule soixante-quinze (3,75) heures ou de quatre (4) heures.

ARTICLE 54 – DROITS D'INSCRIPTION

L'Agence remboursera les droits d'inscriptions annuels réels versés aux associations suivantes : CA, CMA, CGA et CPA. Elle remboursera également les frais d'inscription annuels aux fonctionnaires qui suivent les cours offerts par l'une ou l'autre de ces associations en vue d'obtenir le titre de comptable.

Le remboursement couvre les assurances que doit payer l'employé-e, jusqu'à concurrence de 75 \$, pour conserver ce titre, mais pas celles pour exercer dans le secteur privé.

ARTICLE 61 – DURÉE DE LA CONVENTION

La nouvelle convention collective, si elle est ratifiée, arrivera à échéance le 4 août 2018.

CHANGEMENTS AUX APPENDICES

APPENDICE « E » – CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S OPÉRATIONNELS DE CANAUX

4.4

La rémunération des périodes de disponibilité et de rappel au travail énoncée en 4.1, 4.2 et 4.3 ci-dessus se fait en espèces. **À la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, la rémunération peut être convertie en congé compensateur.**

APPENDICE « F » – INDEMNITÉ POUR LE GROUPE ARCHITECTURE ET URBANISME (AR)

Cet appendice sera supprimé et l'indemnité sera convertie en salaire, à compter du 5 août 2014.

APPENDICE « G » – INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GÉNIE ET ARPENTAGE (EN)

L'indemnité provisoire est renouvelée et sera en vigueur pour toute la durée de la convention collective.

APPENDICE « H » – CONCERNANT CERTAINS EMPLOYÉS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIÉS DANS LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)

Cet appendice sera supprimé et l'indemnité sera convertie en salaire, à compter du 5 août 2014.

APPENDICE « I » – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX GROUPES

GL et GS – Primes de surveillant

Aucun changement aux pourcentages; seuls les montants donnés en exemple ont été modifiés.

APPENDICE « K » – RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Processus de départ volontaire

La nouvelle disposition réduit grandement la possibilité de licenciement involontaire en permettant aux employés de quitter volontairement l'Agence lors d'un réajustement des effectifs.

Le nouveau programme de départ volontaire prévoit ce qui suit :

- L'Agence doit mettre en place un processus.
- Le processus doit faire l'objet d'une **consultation sérieuse et soutenue** par l'entremise d'un comité patronal-syndical sur le réaménagement des effectifs.
- Il entre en vigueur après que **tous les avis d'employé-e-s touché-e-s** sont transmis aux personnes visées, **à moins que le comité recommande une autre manière de procéder.**
- Les employés ont **au moins trente (30) jours** pour décider ce qu'ils veulent faire, ce qui leur donne suffisamment de temps pour examiner les options qui s'offrent à eux.
- Les employés peuvent choisir parmi les options **B, Ci et Cii** énoncées au paragraphe 6.3 de l'Appendice.
- Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, les volontaires seront choisis selon des critères équitables, y compris les années

d'emploi dans la fonction publique, qui seront communiqués aux employé-e-s avant l'appel de volontaires.

Rôle du syndicat en matière de réaménagement des effectifs

- À l'alinéa 1.1.3, nous avons obtenu que les comités de réaménagement des effectifs deviennent des **comités mixtes syndicaux-patronaux**.
- À l'alinéa 1.1.34, nous avons renforcé l'obligation de l'employeur de respecter le **droit des employé-e-s d'être représentés par leur syndicat** lorsqu'on met en application l'Appendice sur le réaménagement des effectifs.
- Nous avons amélioré les **dispositions de préavis** à bien des égards. Dans sa forme actuelle, l'Appendice s'attarde à l'avis envoyé initialement aux personnes touchées. Dorénavant, le syndicat devra recevoir une copie des avis officiels émis à d'autres étapes importantes du processus, notamment l'avis de mise en disponibilité.

Gains pécuniaires

- La mesure de soutien à la transition peut être **remise en deux versements** sur une période de deux ans afin de limiter les conséquences sur les impôts.
- L'indemnité d'études passe de 10 000 \$ à **15 000 \$**.
- L'indemnité d'études peut servir à acheter du **matériel pertinent** pour la formation (auparavant, le matériel devait être « requis »).
- L'indemnité offerte pour les services d'orientation professionnelle et de conseils financiers passe de 600 \$ à **1 000 \$**.

APPENDICE « L » – INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION AS-02

L'Appendice est renouvelé. Le montant de l'indemnité annuelle passera de 2 000 \$ à 2 500 \$ et sera versé aux trois groupes de conseillers en rémunération (AS-01, 02 et 03).

APPENDICE M – GROUPE GESTION FINANCIÈRE

Cet appendice sera supprimé et l'indemnité sera convertie en salaire, à compter du 5 août 2014.

NOUVEAUX APPENDICES

APPENDICE XX – INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATIONS

Cet appendice entrera en vigueur à la date de signature de la convention collective et expirera le 1^{er} juin 2018.

Le paiement forfaitaire total de 4 000 \$ est le même que celui prévu au protocole d'entente sur les mesures temporaires signé par l'AFPC et le Conseil du Trésor après la dernière

ronde de négociations. Cependant, le montant total sera remis en un seul paiement au lieu de deux versements. L'Appendice comprend également des dispositions particulières relatives au taux double pour toutes les heures travaillées, avec effet rétroactif au 1^{er} août 2017.

APPENDICE XX – INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GL-MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)

À compter de la date de signature, les techniciens en réfrigération et climatisation GL MAM qui détiennent une certification de mécanicien en réfrigération et en climatisation et qui exercent les fonctions de ce poste recevront une indemnité provisoire de 8 000 \$. Elle sera versée au prorata aux employés saisonniers.

APPENDICE XX – INDEMNITÉ POUR LE GROUPE (GT) GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI

À compter du 5 août 2016, les employés GT-04 et GT-05 qui exercent les fonctions d'agent d'application de la loi et qui ont pleins pouvoirs d'exercer les fonctions d'agent de la paix recevront une indemnité de 3 000 \$ par année. Elle sera versée au prorata aux employés saisonniers.

APPENDICE XX – SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

L'employeur et l'AFPC conviennent de prendre les mesures nécessaires pour mettre en œuvre les modifications découlant des conclusions du Groupe de travail mixte Conseil du Trésor/AFPC sur le mieux-être et la santé mentale au travail.

APPENDICE XX – CONCERNANT LA MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE RECOUVREMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Nous avons conclu un protocole d'entente prévoyant la création d'un comité mixte chargé d'établir un mécanisme de recouvrement des coûts des congés syndicaux.

APPENDICE XX – CONCERNANT LA REVUE DE LA STRUCTURE DE GROUPE PROFESSIONNEL ET LA RÉFORME DE CLASSIFICATION DES GROUPES ES ET SI

Aux termes du protocole d'accord, l'Agence devra consulter l'AFPC lorsqu'elle décidera, le cas échéant, d'adopter la norme d'évaluation des emplois pour le groupe EC. (Un processus entrepris il y a plus de 10 ans à la fonction publique centrale.)

Votre équipe de négociation :

Daniel Britton
Angela Decker
Jennifer Legue
Loretta Moar
Omar Murray
Daniel Toutant

Janson LaBond (agent de recherche de l'AFPC)

Brenda Shillington, (négociatrice de l'AFPC)

Recommande à l'unanimité **d'accepter** l'entente de principe.

En toute solidarité,

Le vice-président exécutif régional de la C.-B.



Jamey Mills

- c. c. Conseil national d'administration
Équipe de direction
Liam McCarthy, coordonnateur, Négociations
Services essentiels et exclusions
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Négociations
Brenda Shillington, négociatrice, Négociations
Janson LaBond, agent de recherche, Négociations
Section des négociations
Patricia Harewood, conseillère juridique
Margaret Barry, adjointe à la conseillère juridique
Coordonnatrices et coordonnateurs régionaux
Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif
Dale Robinson, agente de projet – mobilisation en vue de la grève
Nathalie Aubin, adjointe administrative nationale

PROTOCOLE D'ENTENTE

entre

l'Agence Parcs Canada

et

l'Alliance de la Fonction publique du Canada

en ce qui concerne la convention collective de l'unité de négociation de Parcs Canada

Ayant conclu une entente de principe le 16 février 2018 pour le renouvellement de la convention collective de l'unité de négociation de Parcs Canada, les représentantes et représentants de Parcs Canada s'entendent pour recommander l'approbation de cette entente. Les représentantes et représentants de l'Alliance de la Fonction publique du Canada conviennent de recommander aux membres la ratification des modalités suivantes :

1. La convention collective entre les parties, qui est arrivée à échéance le 4 août 2014, sera remplacée par une nouvelle convention collective, dont les dispositions, à moins d'indications contraires, entreront en vigueur à la date de la signature, et ce, jusqu'au 4 août 2018.
2. À compter du 5 août 2014 : augmentation économique de 1,25 %
À compter du 5 août 2015 : augmentation économique de 1,25 %
À compter du 5 août 2016 : augmentation économique de 1,25 %, suivant l'application de tout rajustement salarial négocié
À compter du 5 août 2017 : augmentation économique de 1,25 %
3. Les articles et autres questions en annexe sur lesquels les deux parties se sont entendues et qu'elles ont approuvés pour la période allant jusqu'au 16 février 2018 seront incorporés à la nouvelle convention collective.
4. Toutes modifications rédactionnelles ou numérotation des dispositions de la convention aux fins de concordance seront apportées sur consentement mutuel des parties.
5. Les parties conviennent que la traduction reflètera les changements convenus.

Handwritten initials/signature

16/2/18

SIGNÉ À OTTAWA, le 16^e jour du mois de février 2018.

AGENCE PARCS CANADA	ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
	Daniel Britton
	Loretta J. Moran
C. Lalonde	eng. de Acbr
	
	C. Moran
Debraene Wool	
	

AFPC proposition, Article 13 – 26 février 2015
AFPC contre-proposition, Article 13 – 17 octobre 2017
APC contre-proposition, Article 13 – 22 novembre 2017
APC contre-proposition, Article 13 – 23 novembre 2017 (amendement)

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

Demandes d'accréditation, comparutions et interventions concernant les demandes d'accréditation

13.02 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé non payé :

- a) à l'employé-e qui représente l'Alliance dans une demande d'accréditation ou dans une intervention,

et

- b) à l'employé-e qui fait des démarches personnelles au sujet d'une accréditation.

Réunions préparatoires aux négociations contractuelles

13.10 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions préparatoires aux négociations contractuelles.

Réunions de l'Alliance et conventions

13.12 Sous réserve des nécessités du service, l'Agence accorde un congé non payé à un nombre raisonnable d'employé-e-s pour leur permettre d'assister aux réunions du conseil d'administration de l'Alliance, de l'exécutif national des Éléments et du conseil exécutif de l'Alliance ainsi qu'aux congrès de l'Alliance et à ceux des éléments, du Congrès du travail du Canada et des fédérations provinciales et territoriales du travail.

Cours de formation des représentants

13.13 Lorsque les nécessités du service le permettent, l'Agence accorde un congé non payé aux employé-e-s qui exercent l'autorité d'un représentant au nom de l'Alliance pour suivre un cours de formation lié aux fonctions d'un représentant.

13.15 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. 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) jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :

Kouvel Amitshe
Belon

Belon

Unquitta

Sam

William Wood

Pour l'AFPC :

Amor

Angela Decker

Loretta J. Moore

~~_____~~

WJ

David Barton

Janice F. Hill

Breiderly Supt

AFPC proposition, Article 28.04 – 9 décembre 2014
APC contre-proposition, Article 28.04 – 29 mars 2017

**ARTICLE 28
OBLIGATIONS RELIGIEUSES**

**

28.04 L'employé-e qui entend demander un congé ou du temps libre en vertu du présent article doit prévenir l'Agence le plus longtemps d'avance possible et, dans tous les cas, au moins quatre (4) semaines avant le début de la période d'absence demandée, **sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances imprévisibles.**

Acceptée en ce: _____

Pour l'Agence :

Pour l'AFPC :

(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 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 oeuvre les modalités de recouvrement décrites à la division b).

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

(i) dans le cas de l'employé-e assujéti à un délai de carence ~~de deux (2) semaines~~ 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 (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 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 (e)(iv) pour le même enfant.

f) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 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.

g) L'indemnité de maternité ou parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa 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.

h) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa 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'employée par les gains au tarif normal qu'elle aurait reçus si elle avait travaillé à plein temps pendant cette période.

i) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa h) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle ou il est nommé.

j) Nonobstant l'alinéa i), et sous réserve du sous-alinéa 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.

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.

l) 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.

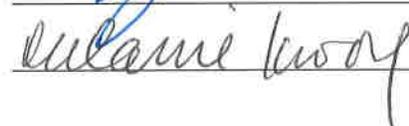
m) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentale ne dépassera pas cinquante-deux (52) semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parentale.

Acceptée en ce: 16 février 2018

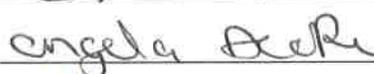
Pour l'Agence :



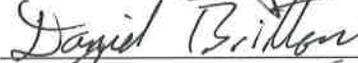


Pour l'AFPC :







ARTICLE 38
RÉAFFECTATION OU CONGÉ LIÉ À LA MATERNITÉ

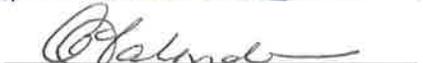
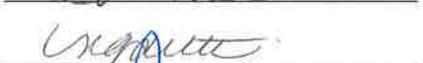
**

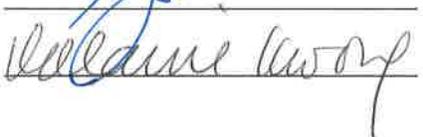
38.05 Lorsque l'Agence conclut qu'il est difficilement réalisable de modifier les tâches de l'employée ou de la réaffecter de façon à éviter les activités ou les conditions mentionnées dans le certificat médical, l'Agence en informe l'employée par écrit et lui octroie un congé ~~non~~ payé pendant la période mentionnée dans le certificat médical. Toutefois, ce congé doit se terminer au plus tard ~~vingt-quatre (24)~~ **cinquante-deux (52)** semaines après la naissance.

Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :

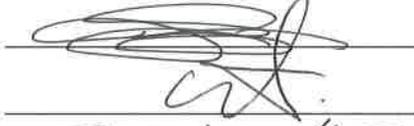
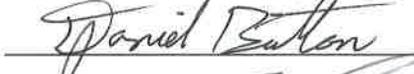




Pour l'AFPC :





AFPC proposition, Article 40.01 – 9 décembre 2014
APC contre-proposition, Article 40.01 – 30 mars 2017

ARTICLE 40
CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

40.01 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants 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.**

Acceptée en ce: 22 septembre 2017

Pour l'Agence:

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Pour l'AFPC:

[Signature]

[Signature]

Loretta J. Moran

Daniel Britton

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

EJS

AFPC proposition, Article 40.01 – 9 décembre 2014
APC contre-proposition, Article 40.01 – 30 mars 2017

ARTICLE 40 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

**

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; ~~ce congé pouvant être divisé en deux (2) périodes et pris à des journées différentes.~~

~~e) sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) 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 40.02 peuvent être utilisées pour :~~

~~(i) (e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;~~

~~(ii) (f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;~~

(iii) (g) sept virgule cinq (7.5) ou huit (8) heures (selon le 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.

Acceptée en ce: 22 septembre 2017

Pour l'Agence :



Pour l'AFPC:



Ull

[Handwritten signature]

Maureen Lewis
Coblenz
Maureen K. Peckitt
Switzerland

[Handwritten signature]
Loretta J. Moor
David Britton

[Handwritten signature]
Angela Bern
[Handwritten signature]
James W. [Handwritten]
Brendan [Handwritten]

ARTICLE 44 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

**

44.01 Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la soeur, **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 d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs. Cette période de~~ **Ce congé de deuil**, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit débiter 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 débiter 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 gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur~~ **et des grands-parents de l'époux.**

**

44.04 Si, au cours d'une période de congé ~~payé de maladie, de congé annuel ou de congé compensateur~~, 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.

Acceptée en ce: 13 mars 2018

Pour l'Agence :

[Signature]

Pour l'AFPC :

[Signature]

AFPC proposition, Article 47 – le 21 septembre 2017
APC contre-proposition Article 47 – le 16 février 2018

ARTICLE 47
CONGÉ D'ÉTUDES ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Perfectionnement professionnel

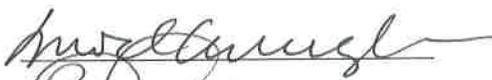
47.10 Les parties à la présente convention ont un même désir d'améliorer les normes professionnelles en donnant aux employé-e-s la possibilité, à l'occasion :

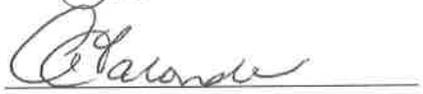
- a) de participer à des ateliers, à des cours de faible durée ou à d'autres programmes semblables externes au service pour se tenir au courant sur le plan des connaissances et de l'expérience dans leur domaine respectif;
- b) de mener des recherches ou d'exécuter des travaux se rattachant à leur programme de recherche normal dans des établissements ou des endroits autres que ceux de l'Agence;
- c) d'effectuer des recherches dans le domaine de spécialisation de l'employé-e qui n'est pas directement relié aux projets qui lui sont assignés lorsque, de l'avis de l'Agence, ces recherches permettront à l'employé-e de mieux remplir ses tâches actuelles.

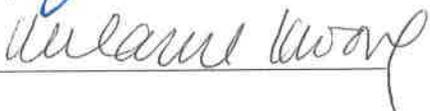
FEB 16 2018

Acceptée en ce: _____

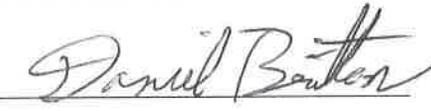
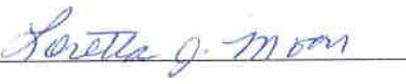
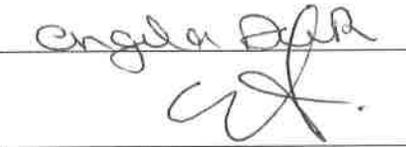
Pour l'Agence :





Pour l'AFPC :



ml

me

Jana Zyl
Brenda S/n

AFPC proposition, Article 48.02 – 9 décembre 2014
APC contre-proposition, Article 48.02 – 29 mars 2017

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

**

48.02 Congés de bénévolat et 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 1^{er} 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 :

(i) ~~sept virgule cinq (7,5) ou huit (8)~~ 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.;

(ii) ~~sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé pour travailler à titre de bénévole pour une organisation ou une activité communautaire ou de bienfaisance, autre que les activités liées à la Campagne de charité en milieu de travail du gouvernement du Canada.~~

b) Les employé-e-s qui travaillent moins que douze (12) semaines au cours d'une année financière ont droit à une allocation totale de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) **conformément au sous-alinéa a) (i).**

c) Ce congé est pris à une date qui convient à la fois à l'employé-e et à l'Agence. Cependant, l'Agence fait tout son possible pour accorder le congé à la date demandée par l'employé-e.

BJS

APC proposition, Article 54 – 3 mai 2017

ARTICLE 54 DROITS D'INSCRIPTION

**

54.01 L'Agence rembourse à l'employé-e les droits d'inscription, de permis ou d'attestation à une organisation, un conseil d'administration ou un organisme gouvernemental lorsque le paiement de ces droits est nécessaire à l'exercice des fonctions de l'employé-e.

L'employé-e n'est pas remboursé en vertu du présent article pour le coût d'un permis de conduire normal. Il ou elle bénéficie d'un remboursement complet si une classe spéciale de permis de conduire est requise.

**

54.02 L'Alliance et l'Agence ont accepté de prévoir une indemnité professionnelle à payer conformément aux conditions suivantes. Sur réception d'une preuve de paiement, l'Agence remboursera à un(e) employé-e les frais d'inscription annuels que l'employé-e a payés soit à l'Ordre des comptables agréés (CA), à la Société des comptables en management (CMA), à l'Association des comptables généraux agréés (CGA) ou à l'Ordre des comptables professionnels agréés (CPA). Le remboursement visé par le présent article ne s'applique pas aux arriérés des sommes à verser au cours des années antérieures. Le remboursement visé par le présent article inclut l'assurance payable comme une exigence pour maintenir le titre professionnel jusqu'à un maximum de soixante-quinze (75 \$) excluant toute assurance facultative qui peut être offerte pour la pratique dans le secteur privé. Lorsque le paiement de ces frais n'est pas exigé par l'exercice des tâches inhérentes au poste de l'employé-e, mais que l'admissibilité au statut professionnel conféré par l'une des associations suivantes :

- l'Ordre des comptables agréés (CA),
- la Société des comptables en management (CMA), ou
- l'Association des comptables généraux agréés (CGA)

constitue une qualification au sens des normes de sélection et d'évaluation du groupe Gestion financière, l'Agence rembourse à l'employé-e les frais d'inscription annuels qu'il ou elle a payés à l'une des associations, jusqu'à concurrence de 1250 \$.

54.03 Les cotisations dont il est question à l'article 10, Précompte des cotisations, de la présente convention sont formellement exclues en tant que droits remboursables aux termes du présent article.

Acceptée en ce: 22 septembre 2017

Pour l'Agence :



Regault

Pour l'AFPC :



Loretta J Moran

Juliane Wolf
Colona
Marilyn K Peck
Jewell Cunningham

Daniel Brighton
W.
Erin Decker
Patricia
Janet
Brandon Sapp

**APPENDICE « A »
AR – ARCHITECTURE ET URBANISME
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

**

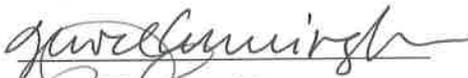
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – Restructuration de la grille salariale et cessation de l'indemnité provision**
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
 - B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
 - C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
 - D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

L'Agence propose une restructuration de la grille salariale des AR et ^{d'incorporer} ~~l'élimination de l'indemnité~~ provisoire, à compter du 5 août 2014, et avant l'augmentation économique générale. L'augmentation maximale de chaque niveau de classification sera comme suit après la restructuration :

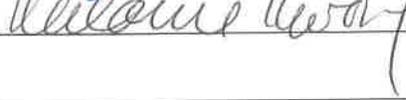
AR-01:	\$50 578	\$56 251
AR -02:	\$64 578	\$71 918
AR-03:	\$76 639	\$85 889
AR-04:	\$86 047	\$96 837
AR-05:	\$96 644	\$108 802
AR-06:	\$107 140	\$120 251
AR-07:	\$121 096	\$135 735

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :





Pour l'AFPC :









APC proposition, Appendice « A » – 3 mai 2017

APPENDICE « A »
AS – GROUPE DE SERVICES ADMINISTRATIFS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

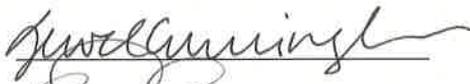
**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

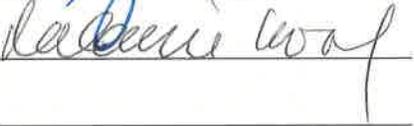
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les AS-01 à AS-08.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

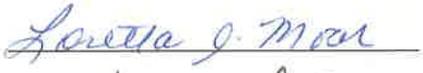
Pour l'Agence :

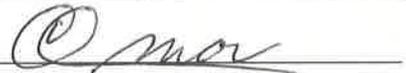
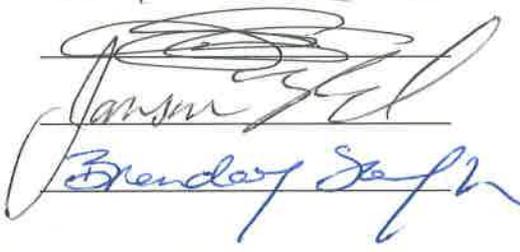




Pour l'AFPC :

APPENDICE « A »
BI – SCIENCES BIOLOGIQUES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – Restructuration salarial pour les BI-01, BI-03, BI-04 et BI-05**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

BI-01

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- **Ajout d'un échelon de 2,57 % au taux de rémunération maximum ;**
- **Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;**
- **Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;**
- **Élimination du deuxième (2^e) échelon de l'échelle salariale ;**
- **Les employé-e-s qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;**
- **Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.**

BI-03

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- **Ajout d'un échelon de 1,47 % au taux de rémunération maximum ;**
- **Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;**
- **Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;**
- **Élimination du premier échelon de l'échelle salariale ;**
- **Les employé-e-s qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;**
- **Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.**

BI-04

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- **Ajout de deux (2) échelons de 3,37 % et 3,77 % au taux de rémunération maximum ;**
- **Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;**
- **Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;**

**APPENDICE « A »
CO – COMMERCE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

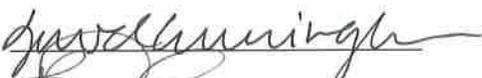
**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 2 % Restructuration salarial pour les CO-02**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

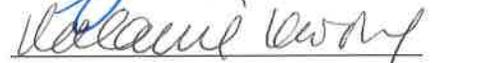
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura une majoration du taux de rémunération pour les CO-02 en augmentant l'échelon maximal de 2 %.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :





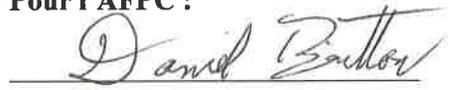



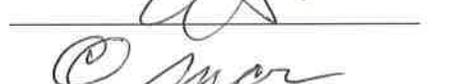






Pour l'AFPC :








**APPENDICE « A »
CS – GESTION DES SYSTÈMES D'ORDINATEUR
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1 % Ajustement salarial pour les CS-01 à CS-04**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 1 % pour les CS-01 à CS-04.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Pour l'AFPC :

[Handwritten signature]

**APPENDICE « A »
DD – DESSIN ET ILLUSTRATION
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

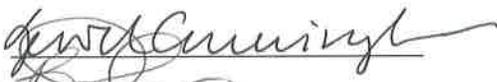
**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

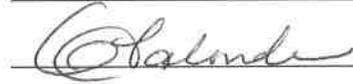
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les DD-01 à DD-09.

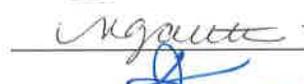
Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

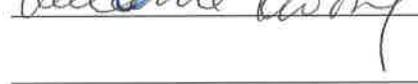












Pour l'AFPC :













**APPENDICE « A »
ED – SERVICES D'ENSEIGNEMENT
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les ED-EDS 01 à ED-EDS 05.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

[Handwritten signatures for the Agency]

Pour l'AFPC :

[Handwritten signatures for AFPC]

**APPENDICE « A »
EL – ÉLECTRONIQUE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

**

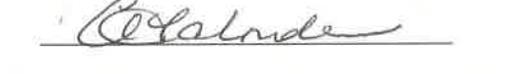
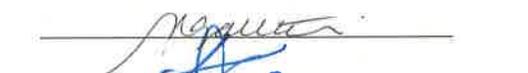
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 2 % Restructuration salarial pour les EL-01 à EL-05**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

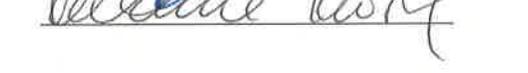
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura une majoration du taux de rémunération pour les EL-01 à EL-05 en augmentant l'échelon maximal de 2 %.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :



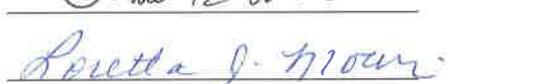





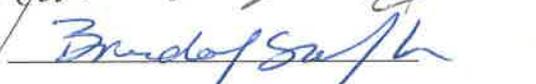




Pour l'AFPC :






**APPENDICE « A »
EN-ENG – GÉNIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

**

- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – Restructuration de la grille salariale et cessation de l'indemnité provision**
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- Y) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- Z) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 0,25 % Ajustement salarial pour les EN-ENG 03 et EN-ENG 04**
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

MU 3/8
d'incorporer

L'Agence propose une restructuration de la grille salariale des EN-ENG et l'élimination de l'indemnité provisoire, à compter du 5 août 2014, et avant l'augmentation économique générale. L'augmentation maximale de chaque niveau de classification sera comme suit après la restructuration :

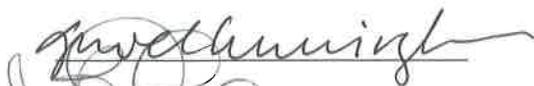
EN-ENG -01:	\$51 660	\$57 836
EN-ENG -02:	\$64 577	\$72 050
EN-ENG -03:	\$83 778	\$93 862
EN-ENG -04:	\$93 754	\$105 427
EN-ENG -05:	\$107 887	\$121 348
EN-ENG -06:	\$119 571	\$134 429

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 1 % pour les EN-ENG 01 à EN-ENG 06.

À compter du 5 août 2017, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,25 % pour les EN-ENG 03 et EN-ENG 04.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :





Pour l'AFPC :







all

Agatha
~~Ken~~
Verdame King

CD
Omar
~~James~~
Brendan Sneyk

**APPENDICE « A »
ES-ECONOMIE ET SOCIOLOGIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

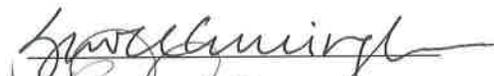
**

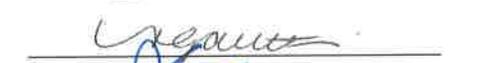
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 1 % pour les ES-01 à ES-08.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :



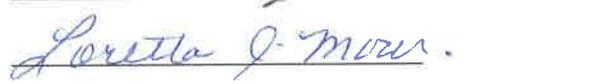
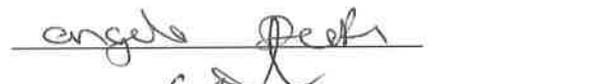
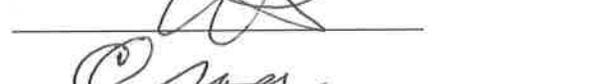








Pour l'AFPC :






**APPENDICE « A »
FI – GESTION DES FINANCES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

**

X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – Restructuration & élimination de l'indemnité transitoire du DPF

A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale

B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale

Y) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1 % Ajustement salarial

C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale

D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

ML BJS
d'incorporer

L'Agence propose une restructuration de la grille salariale des FI et d'éliminer l'indemnité transitoire du DPF, à compter du 5 août 2014, avant l'augmentation économique générale. L'augmentation maximale de chaque niveau de classification sera comme suit après la restructuration :

FI-01:	\$71 644	\$72 282
FI-02:	\$84 335	\$85 085
FI-03:	\$101 407	\$103 333
FI-04:	\$113 415	\$116 712

L'Agence propose un ajustement salarial de 1 % pour les FI-01 à FI-04, à compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Pour l'AFPC :

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Janine G. G.
Brenda G. G.

AFPC proposition, Appendice « A » – 17 octobre 2017
APC contre-proposition, Appendice « A » – 21 novembre 2017

APPENDICE « A »
FO – SCIENCES FORESTIÈRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – Restructuration salarial pour les FO-01 à FO-04**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

FO-01

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 3,66 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

FO-02

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 3,06 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

FO-03

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 3,03 % Au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

FO-04

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale :

- Ajout d'un échelon de 2,58 % au taux de rémunération maximum ;
- Le passage au nouveau maximum aura lieu selon la date d'anniversaire de l'employé-e ;
- Les employé-e-s qui se trouvaient à l'ancien échelon maximal, pendant plus de 12 mois, passeront à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération ;
- Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

Quellminger
Bel
Colman
Nguyen
Jon
Debbie Wolf

Pour l'AFPC :

Daniel Benton
Loretta J. Moore
engela pette
W.

APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : INSPECTION DE LA CONSTRUCTION (COI) ET
INSPECTEUR DE LA CONSTRUCTION
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

**

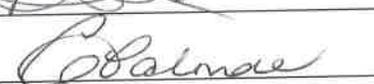
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les GL-COI 01 à GL-COI 14.

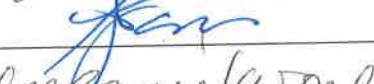
Acceptée en ce: FEB 16 2018

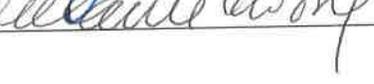
Pour l'Agence :





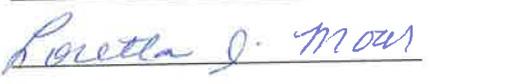






Pour l'AFPC :

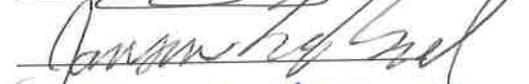














APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : INSTALLATIONS ÉLECTRONIQUES ET ENTRETIEN (EIM) ET
ÉLECTRICIEN
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

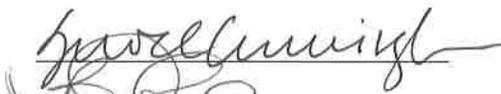
**

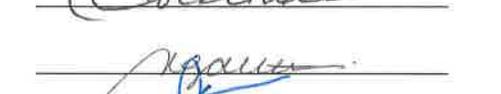
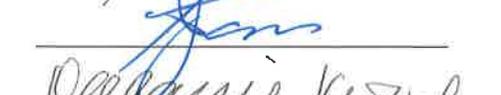
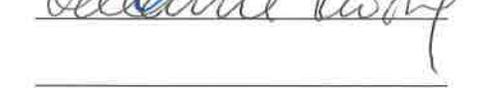
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 6 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 6 % pour les GL-EIM 01 à GL-EIM 14.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

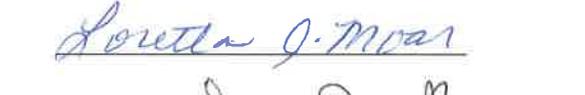
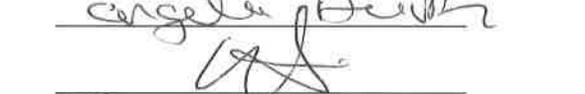
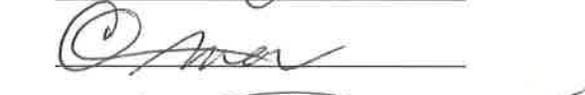
Pour l'Agence :

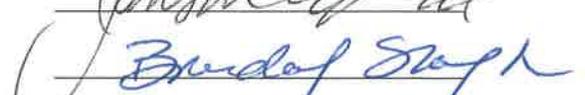





Pour l'AFPC :





APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : FONCTIONS ÉLÉMENTAIRES (ELE)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les GL-ELE 01 à GL-ELE 14.

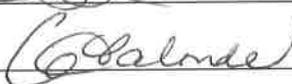
FEB 16 2018

Acceptée en ce: _____

Pour l'Agence :

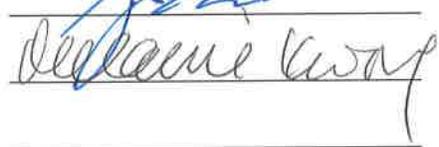








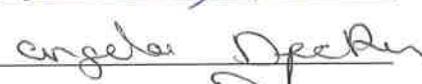




Pour l'AFPC :















APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

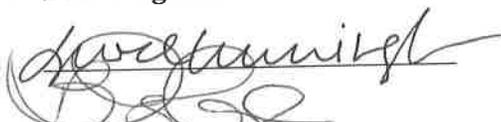
**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 2,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 2,5 % pour les GL-MAM 01 à GL-MAM 14.

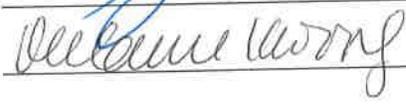
Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :



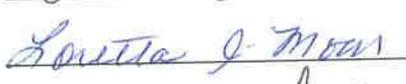




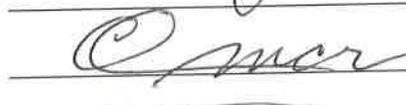


Pour l'AFPC :













**APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : MANIPULATION (MAN)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

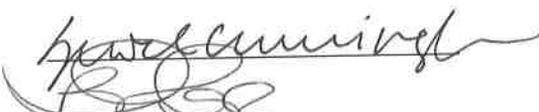
**

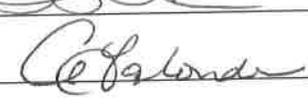
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 2,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 2,5 % pour les GL-MAN 01 à GL-MAN 14.

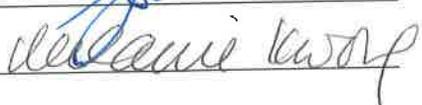
Acceptée en cc: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

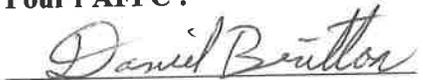




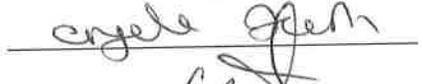


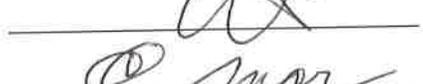


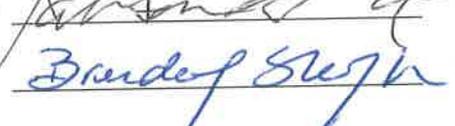
Pour l'AFPC :









APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : CONDUITE DE MACHINES ET ACTIONNEMENT (MDO)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

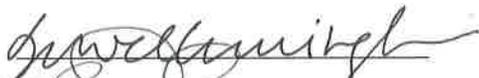
**

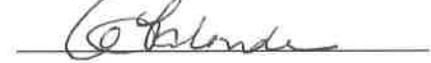
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les GL-MDO 01 à GL-MDO 14.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :







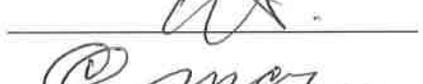


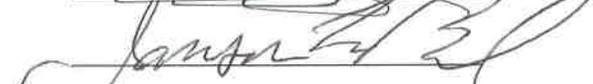




Pour l'AFPC :








APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : PEINTURE ET FINISSAGE DE CONSTRUCTION (PCF)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

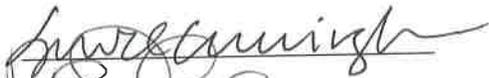
**

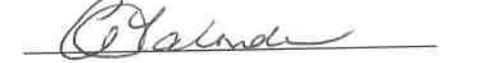
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les GL-PCF 06 à GL-PCF 14.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :





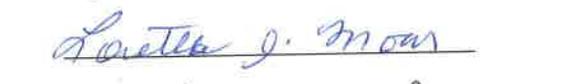


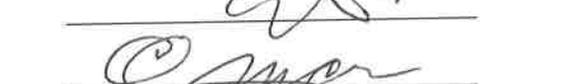


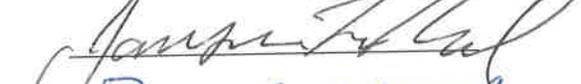




Pour l'AFPC :








APC proposition, Appendice « A » – 11 juillet 2017

APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : TUYAUTERIE (PIP) ET
TUYAUTEUR ET PLOMBIER
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

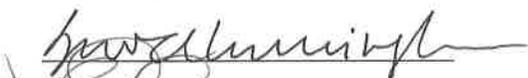
**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 2 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

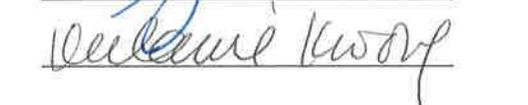
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 2 % pour les GL-PIP 01 à GL-PIP 14.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

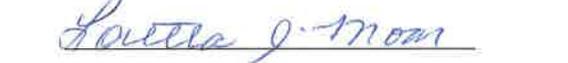
Pour l'Agence :

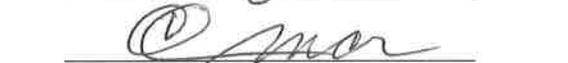


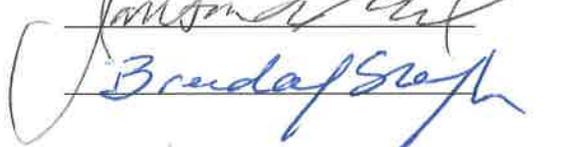


Pour l'AFPC :



APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : TRAVAIL DE PRÉCISION (PRW)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

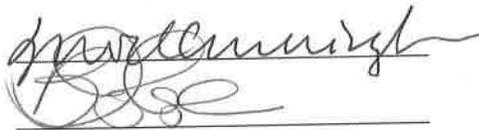
**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 2,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 2,5 % pour les GL-PRW 01 à GL-PRW 14.

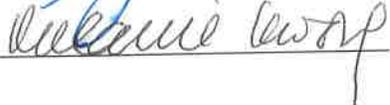
Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

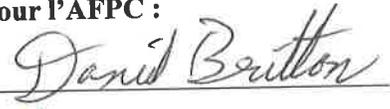




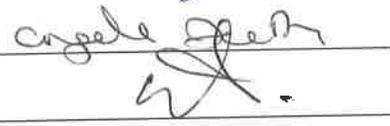




Pour l'AFPC :













APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE VÉHICULES ET DE MATÉRIEL LOURD (VHE)
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

**

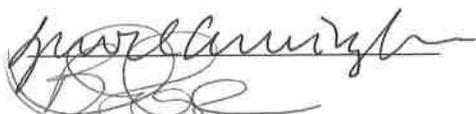
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 9 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

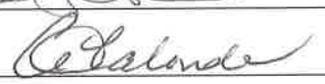
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 9 % pour les GL-VHE 01 à GL-VHE 14.

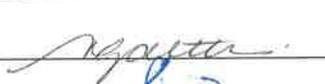
FEB 16 2018

Acceptée en ce: _____

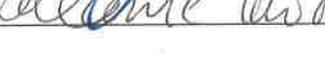
Pour l'Agence :



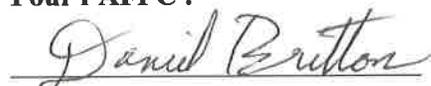


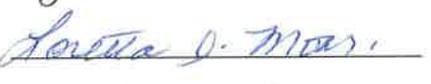




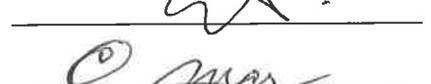


Pour l'AFPC :















APPENDICE « A »
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : MENUISIRIE (WOW) ET
MENUISIER
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

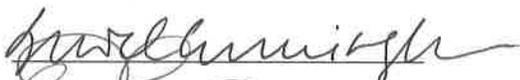
**

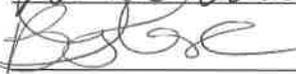
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 2 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

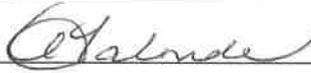
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 2 % pour les GL-WOW 01 à GL-WOW 14.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

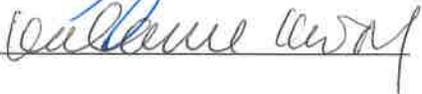












Pour l'AFPC :















**APPENDICE « A »
GS – SERVICES DIVERS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

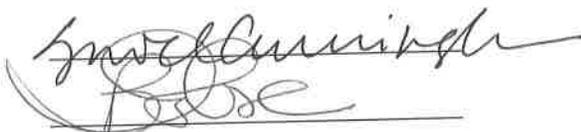
**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,75 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,75 % pour les GS 01 à GS 13.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

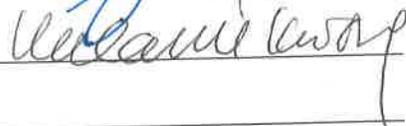
Pour l'Agence :



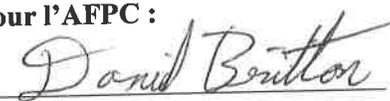








Pour l'AFPC :



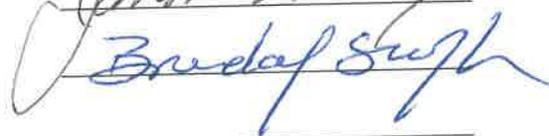












**APPENDICE « A »
GT – GROUPE DE TECHNICIENS DIVERS
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

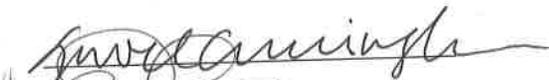
**

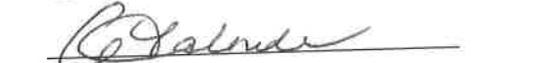
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

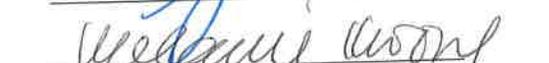
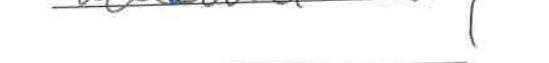
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les GT-01 à GT-08.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

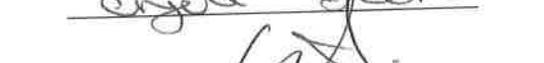
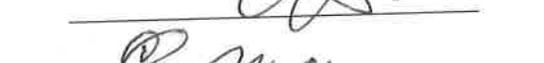




Pour l'AFPC :





**APPENDICE « A »
LS – BIBLIOTHÉCONOMIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

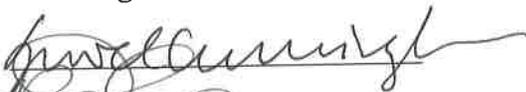
**

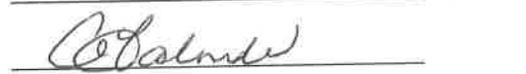
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 3 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

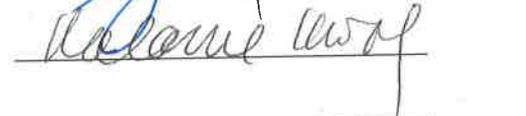
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 3 % pour les LS-01 à LS-05.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :

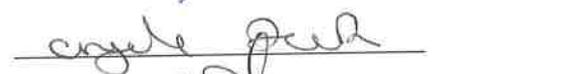


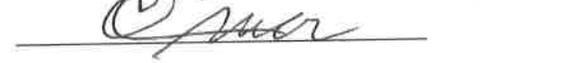


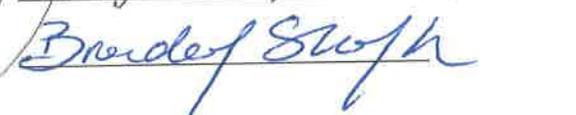



Pour l'AFPC :









**APPENDICE « A »
PC – SCIENCES PHYSIQUES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,08 % Restructuration salarial pour les PC-02**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura une majoration du taux de rémunération pour les PC-02 en augmentant l'échelon maximal de 0,08 %.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :





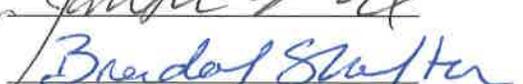



Pour l'AFPC :









APC proposition, Appendice « A » – 19 septembre 2017
APC proposition, Appendice « A » – 14 février 2018 (modification)

**APPENDICE « A »
PG – ACHAT ET APPROVISIONNEMENT
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1 % Ajustement salarial**
- Y) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Restructuration salariale pour les PG-01 à PG-04**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 1 % pour les PG-01 à PG-06.

L'Agence propose l'abolition des niveaux PG-Recrutement des diplômés d'institut de technologie et PG-Perfectionnement, à compter du 5 août 2016.

L'Agence propose l'abolition des quatre (4) premiers échelons du niveau PG-01, à compter du 5 août 2016.

L'Agence propose l'abolition des 2^e, 4^e et 6^e échelons du niveau PG-06, à compter du 5 août 2016.

Les employé-e-s qui se trouvaient à l'échelon éliminé passeront automatiquement à l'échelon suivant le plus près de leur ancien taux de rémunération.

Les employé-e-s qui sont déplacés dans l'échelle salariale à la date de restructuration verront leur prochaine date d'augmentation d'échelon établie en utilisant la période de 12 mois calculée à partir de la date de restructuration.

L'Agence propose la restructuration des taux de rémunération pour ses niveaux PG-01 à PG-04 en ajoutant ~~un échelon de~~ 1,25 % au maximum, à compter du 5 août 2016, et avant d'appliquer l'augmentation économique générale de 1,25 %. L'augmentation supplémentaire de chaque niveau sera la suivante après la restructuration :

PG-01:	56 230 \$
PG-02:	64 021 \$
PG-03:	71 292 \$
PG-04:	84 634 \$

APC proposition, Appendice « A » – 3 mai 2017

APPENDICE « A »
PM – ADMINISTRATION DES PROGRAMMES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les PM-01 à PM-07.

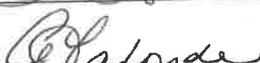
FEB 16 2018

Acceptée en ce: _____

Pour l'Agence :

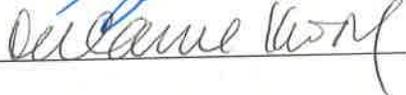












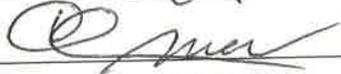
Pour l'AFPC :



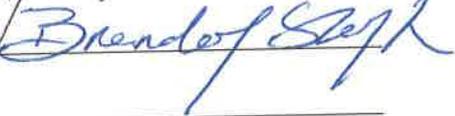












**APPENDICE « A »
PY – PHOTOGRAPHIE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

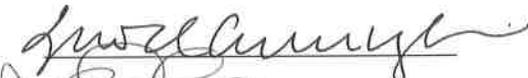
**

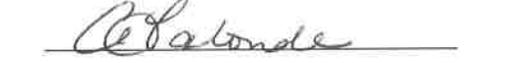
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

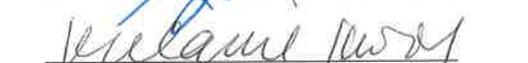
À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les PY-01 à PY-07.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :





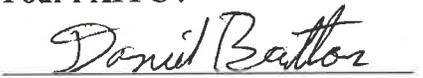





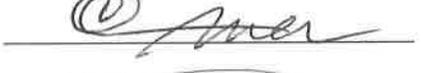




Pour l'AFPC :













APPENDICE « A »
SC – DED – ÉQUIPAGE DE NAVIRES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

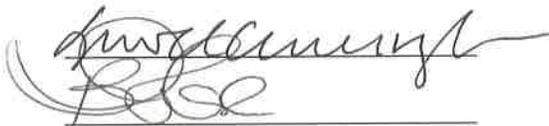
**

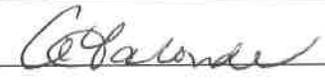
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 5 % pour les SC-DED 01 à SC-DED 07.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :







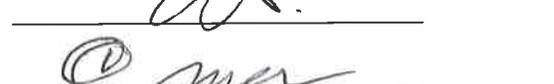


Pour l'AFPC :















**APPENDICE « A »
SE-RES – CHERCHEUR SCIENTIFIQUE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 3 % Restructuration salarial pour les SE-RES-01 à SE-RES-05**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura une majoration du taux de rémunération pour les SE-RES-01 à SE-RES-05 en augmentant l'échelon maximal de 3 %.

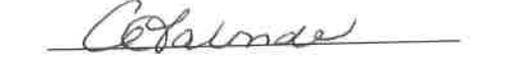
FEB 16 2018

Acceptée en ce: _____

Pour l'Agence :







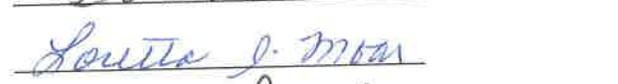


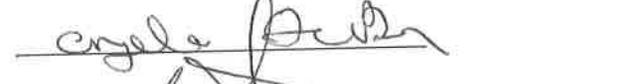




Pour l'AFPC :

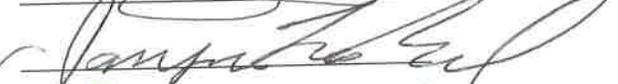


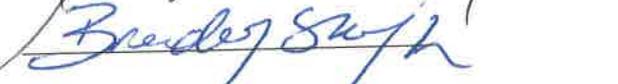












APPENDICE « A »
SI-SOUTIEN DES SCIENCES SOCIALES
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL

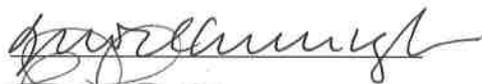
**

- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 1 % pour les SI-01 à SI-08.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :





C. Calonde





Melanie Wolf

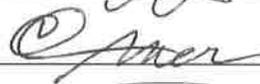
Pour l'AFPC :



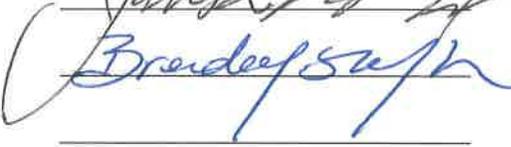


angela park









**APPENDICE « A »
ST-SECRETARE
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUEL**

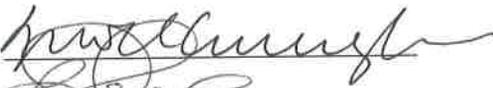
**

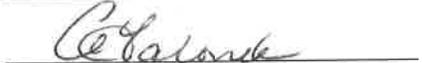
- A) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2014 – 1,25 % Augmentation économique générale
- B) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2015 – 1,25 % Augmentation économique générale
- X) **Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 0,5 % Ajustement salarial**
- C) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2016 – 1,25 % Augmentation économique générale
- D) Date d'entrée en vigueur : le 5 août 2017 – 1,25 % Augmentation économique générale

À compter du 5 août 2016, avant l'augmentation économique générale, il y aura un ajustement de salaire de 0,5 % pour les ST-SCY-01 à ST-SCY-04.

Acceptée en ce: FEB 16 2018

Pour l'Agence :





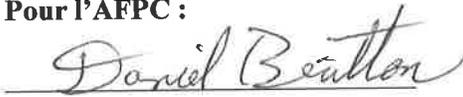


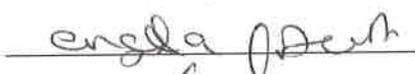


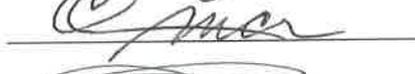





Pour l'AFPC :












APPENDICE «B» CODE DES HEURES DE TRAVAIL

**

Les groupes de classifications suivants sont énumérés de façon à identifier quel Code des heures de travail doit être utilisé dans l'application des dispositions de la présente convention collective.

Code alphabétique X : 37,5 (heures normales de travail hebdomadaire)

Groupe Architecture et urbanisme (AR)
Groupe Services administratifs (AS)
Groupe Sciences biologiques (BI)
Groupe Commerce (CO)
Groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR)
Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS)
Groupe Dessin et illustrations (DD)
Groupe Économique et services de sciences sociales (EC)
Groupe Éducation (ED)
Groupe Soutien technologique et scientifique (EG)
Groupe Électronique (EL)
Groupe Génie et arpentage (EN)
Groupe Économique, sociologie et statistique (ES)
Groupe Gestion financière (FI)
Groupe Sciences forestières (FO)
Groupe Techniciens divers (GT)
Groupe Recherche historique (HR)
Groupe Services d'information (IS)
Groupe Bibliothéconomie (LS)
Groupe Sciences physiques (PC)
Groupe Achats et approvisionnement (PG)
Groupe Administration des programmes (PM)
Groupe Photographie (PY)
Groupe Recherche scientifique (SE)
Groupe Soutien des sciences sociales (SI)
Groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie (ST)

Code alphabétique Y : 40 (heures normales de travail hebdomadaire)

Groupe Manoeuvres et hommes de métiers (GL) (tous les sous-groupes)
Groupe Services divers (GS) (tous les sous-groupes)
Groupe Chauffage, force motrice et opération des machines fixes (HP)
Groupe Équipages de navires (SC)

Acceptée en ce: _____

Pour l'Agence :

Pour l'AFPC :

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

**

C) — TRANSDITION AUX TAUX DE RÉMUNÉRATION NATIONAUX

À compter du 5 août 2009, pour les groupes GL et GS seulement, avant l'application de toute autre révision de la paye prenant effet à cette date, un employé sera payé suivant la ligne "X" à l'échelon le plus proche (sans être moindre) du salaire de l'employé au 4 août 2009 selon la ligne "B".

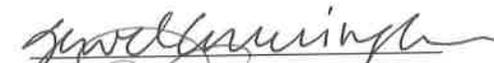
D) — GL/GS TAUX NATIONAL DE RÉMUNÉRATION

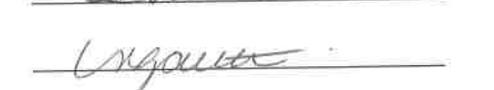
AUGMENTATION D'ÉCHELON

- a) — La date d'augmentation d'échelon de l'employé e qui est nommé e à un poste du groupe Manœuvres et hommes de métier ou du groupe Services divers avant le 5 août 2009 est le 5 août.
- b) — La date d'augmentation d'échelon de l'employé e qui est nommé à un poste du groupe Manœuvres et hommes de métier ou du groupe Services divers le 5 août 2009 ou après est l'anniversaire de sa nomination.
- c) — Les employé e s rémunérés d'après ces échelles de salaire montent d'un échelon après un (1) an.
- d) — Le 4 août 2011, tout employé qui fait partie des effectifs avant le 5 août 2009 et qui n'est pas au taux maximal de son groupe et niveau, devrait atteindre le taux maximal.

Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :



Pour l'AFPC :






ML

Jan
Delaine Wong

al
David Patton
Janison F. G.
Brendley S. G.

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

**

E) RAJUSTEMENT DE LA RÉMUNÉRATION

7. Généralités

L'employé-e se verra accorder, et ce aux dates d'entrée en vigueur applicables aux rajustements des taux de rémunération, le taux de l'échelle «A», «B», «C» ou «D» (s'il y a lieu) se trouvant juste en dessous de son ancien taux.

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

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

Échelle de rémunération	
«A»	1,25 2,3 %
«B»	1,25 1,5 %
«C»	1,25 1,5 %
«D»	1,25 1,5 %

9. Échelles de rémunération au rendement

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

Échelle de rémunération	
«A»	1,25 2,3 %
«B»	1,25 1,5 %
«C»	1.25 1,5 %
«D»	1,25 1,5 %

Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :

[Signature]
[Signature]
Cébalinde
[Signature]
[Signature]
William Kwong

Pour l'AFPC :

[Signature]
Angela Decker
Louetta J. Moran
[Signature]
[Signature]
Daniel Britton
[Signature]
[Signature]

**ANNEXE « A »
TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS**

**

Groupe Architecture et urbanisme (AR).....	
Groupe Services administratifs (AS).....	
Groupe Sciences biologiques (BI).....	
Groupe Commerce (CO).....	
Groupe Commis aux écritures et aux règlements (CR).....	
Groupe Systèmes d'ordinateurs (CS).....	
Groupe Dessin et illustrations (DD).....	
Groupe Économique et services de sciences sociales (EC).....	
Groupe Éducation (ED).....	
Groupe Soutien technologique et scientifique (EG).....	
Groupe Électronique (EL).....	
Groupe Génie et arpentage (EN).....	
Groupe Économique, sociologie et statistique (ES).....	
Groupe Gestion financière (FI).....	
Groupe Sciences forestières (FO).....	
Groupe Manœuvres et hommes de métiers (GL) (tous les sous- groupes).....	
Groupe Services divers (GS) (tous les sous-groupes).....	
Groupe Techniciens divers (GT).....	
Groupe Chauffage, force motrice et opération des machines fixes (HP).....	
Groupe Recherche historique (HR).....	
Groupe Services d'information (IS).....	
Groupe Bibliothéconomie (LS).....	
Groupe Sciences physiques (PC).....	

APPENDICE « F »
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'ALLIANCE)
CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE ARCHITECTURE
ET URBANISME (AR)

**

1. — Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Agence offre une indemnité provisoire aux titulaires de postes AR qui exercent des fonctions de AR.
2. — Les parties conviennent que les employés AR qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a) — À compter du 5 août 2011 et jusqu'au 4 août 2014, les employés AR qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b) — Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective.
Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre vingt huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE

À compter du 5 août 2011 jusqu'au 4 août 2014

	Montant annuel	Montant quotidien
AR-1	\$5,528	\$21.19
AR-2	\$7,163	\$27.46
AR-3	\$9,004	\$34.51
AR-4	\$10,486	\$40.19
AR-5	\$11,817	\$45.30
AR-6	\$12,752	\$48.88

AR-7

\$14,248

\$54.62

- e) — L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) — L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) — Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
- f) — L'employé AR qui est tenu par l'Agence d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 58.07, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. — Les employés AR à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 56.02.
4. — L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu, en grève ou en congé non payé.
5. — Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
6. — Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2014.

Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :

Geoff Cunningham

[Signature]

Colborne

[Signature]

[Signature]

William Wolf

Pour l'AFPC :

[Signature]

Angela A. A. D.

Loretta J. Mason

[Signature]

[Signature]

Daniel Britton

ml

Jonny Paul
Breda / Seattle

APPENDICE «G»
PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'ALLIANCE)
CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GÉNIE
ET ARPENTAGE (EN)

1. — Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Agence offre une indemnité provisoire aux titulaires de postes EN qui exercent des fonctions de EN.
2. — Les parties conviennent que les employés EN qui remplissent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a) — À compter du 5 août 2011 et jusqu'au 4 août 2014, les employés EN qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b) — Les employés reçoivent le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective.
Ce montant quotidien est égal à l'indemnité annuelle correspondant à leur poste divisée par deux cent soixante virgule quatre vingt huit (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE

À compter du 5 août 2011 jusqu'au 4 août 2014

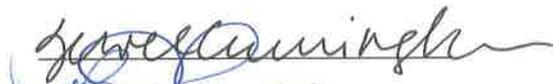
	Montant annuel	Montant quotidien
EN-ENG-1	\$6,001	\$23.00
EN-ENG-2	\$7,285	\$27.92
EN-ENG-3	\$9,815	\$37.62
EN-ENG-4	\$11,345	\$43.49

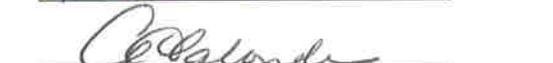
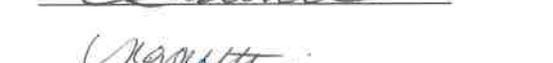
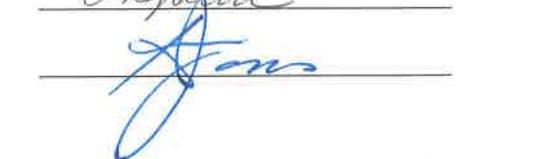
EN-ENG-5	\$13,089	\$50.17
EN-ENG-6	\$14,441	\$55.35

- e) — L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé.
- d) — L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
- e) — Sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité provisoire à verser est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste d'attache de l'employé.
- f) — L'employé EN qui est tenu par l'Agence d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 58.07, touche une indemnité provisoire proportionnelle au temps passé à chaque niveau.
3. — Les employés EN à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier conformément au paragraphe 56.02.
4. — L'employé ne peut recevoir le montant quotidien pour les périodes où il est suspendu, en grève ou en congé non payé.
5. — Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
6. — Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2014.

Acceptée en ce: 16 février 2018

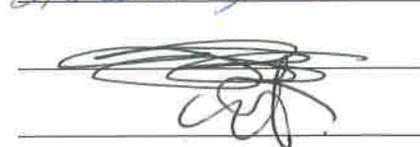
Pour l'Agence :



Pour l'AFPC :



na

William Wood

Paul Butler

Amra G
Breider S

**

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

1. Afin d'essayer de réduire les problèmes de recrutement et de maintien en poste, l'Agence offre une indemnité aux titulaires de certains postes classifiés dans le groupe occupationnel des HR qui exercent des fonctions au sein de la recherche historique. ~~Les employés suivants sont admissibles à une indemnité provisoire:~~

~~–les employés qui sont titulaires de postes classifiés HR.~~
2. Les parties conviennent que les **employé-e-s** qui remplissent les fonctions des postes susmentionnés sont admissibles à une « indemnité provisoire » dont le montant et les conditions sont établis ci-après :
 - a) À compter du 5 août ~~2011~~ **2014** et jusqu'au 4 août ~~2014~~ **2018** et les **employé-e-s** qui exercent les fonctions des postes susmentionnées sont admissibles à une indemnité payable aux deux (2) semaines;
 - b) **L'employé-e** reçoit le montant quotidien ci-dessous pour chaque jour calendrier de travail pour lequel **l'employé-e** est rémunéré aux termes de l'appendice « A » de la convention collective. Ce montant quotidien est égal au montant annuel indiqué plus bas divisé par deux cent soixante virgule ~~quatre-vingt-huit~~ **quatre-vingt-huit-huit** (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE

À compter du 5 août ~~2011~~ **2014** et jusqu'au 4 août ~~2014~~ **2018**

Montant annuel : 4 000 \$

Montant quotidien : 15,33 \$

- c) L'indemnité provisoire stipulée ci-dessus ne fait pas partie intégrante du traitement de l'**employé-e**;
 - d) L'indemnité provisoire n'est pas versée à une personne, ou à l'égard d'une personne, qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention.
3. Les **employé-e-s** à temps partiel HR touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée au taux de rémunération journalier.
 4. L'**employé-e** ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il **ou elle** est suspendu, en grève ou en congé non payé.
 5. Les parties conviennent que les différends survenant par suite de l'application du présent protocole d'entente peuvent faire l'objet de consultations.
 6. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2014 **2018**.

Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

Pour l'AFPC :

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

**

**APPENDICE «I»
DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX GROUPES**

1. GL et GS – Primes de surveillant

Une prime de surveillance, établie ci-dessous, est versée aux employé-e-s de l'unité de négociation qui occupent des postes comportant une cote de surveillance aux termes de la norme de classification et qui exécutent des fonctions de surveillance.

Niveau de surveillance	Coordonnées de surveillance	Prime de surveillant exprimée en pourcentage du taux de base
1	A1	4
2	B2	6.5
3	B3, C2	11
4	B4, C3, D2	15
5	B5, C4, D3, E2	19
6	B6, C5, D4, E3	22.5
7	B7, C6, D5, E4	26
8	C7, D6, E5	29.5
9	D7, E6	33
10	E7	36.5

Les étapes suivantes doivent être suivies afin de déterminer la prime de surveillant :

- a) déterminer le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance, suivant le niveau;
- b) déterminer la prime de surveillant en multipliant le pourcentage de la prime de surveillant applicable par le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance;
- c) déterminer le taux de rémunération pour les employé-e-s qui exercent de la surveillance en additionnant le taux de rémunération des employé-e-s qui n'exercent aucune surveillance et la prime de surveillant.

Par exemple, l'employé-e qui fait partie du sous-groupe MAM au maximum du niveau 08 et aux coordonnées de surveillance B2 recevrait, à compter du 5 août 2014, un taux de rémunération de base de vingt six dollars et douze quarante-cinq cents (26,12 26.45 \$) tel qu'indiqué dans l'Annexe «A». La prime de surveillant de un dollar et soixante-dix cents (1,70 \$) est obtenue en multipliant le pourcentage de la prime de surveillance de six virgule cinq pour cent (6,5 %) (B2) par le taux de rémunération de base (taux de rémunération sans surveillance). Par conséquent, le taux de rémunération de l'employé-e qui exerce de la surveillance serait de vingt-sept huit dollars et quatre-vingt-deux dix-sept cents (27,82 28.17\$).

Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :

Michelle Mungler

Debra

Colson

Virginia

Ken

William Wolf

Pour l'AFPC :

Sam

Angela Deh

Keretta G. Moon

~~*[Signature]*~~
W.

David Button

Jason [Signature]

Zelda [Signature]

AFPC proposition, Appendice « K » – 28 octobre 2016
APC contre-proposition, Appendice « K » – 4 mai 2017
APC contre-proposition, Appendice « K » – 20 octobre 2017
AFPC proposition, Appendice « K » – 21 novembre 2017 (correction au français)
APC contre-proposition, Appendice « K » – 22 novembre 2017 (amendement au français)
APC contre-proposition, Appendice « K » – 14 février 2018

APPENDICE «K» RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

TABLE DES MATIÈRES

**** GÉNÉRALITÉS**

Application
Convention collective
Objectifs
Définitions

**** PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

1.1 Agence
1.2 Employé-e-s

**** PARTIE II AVIS OFFICIEL**

**** PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉ-E-S**

6.1 Généralités
6.2 Échange de postes
6.3 Options
6.4 Prime de maintien en fonction

**** Généralités**

Définitions :

Indemnité d'études désigne une des options offertes à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par une situation de réaménagement des effectifs normale et à qui le Directeur général de l'Agence ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. L'indemnité d'études est un montant forfaitaire équivalant à la mesure de soutien à la transition (voir l'annexe B), plus le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement reconnu et des frais de livres et d'équipement requis, jusqu'à un maximum de ~~15 000~~ 10 000\$. (Education Allowance)

Partie 1

** Rôles et responsabilités

**

1.1.3 L'Agence établira au besoin des comités **mixtes** sur le réaménagement des effectifs afin de gérer les situations de réaménagement de ses effectifs. **Le mandat de ces comités comprendra un mécanisme pour traiter les demandes d'échange de postes.**

**

1.1.27 L'Agence doit fournir aux employé-e-s excédentaires un avis de mise en disponibilité au moins un mois avant la date prévue de mise en disponibilité, si les efforts faits en vue de les nommer ont été vains. **Une copie de cet avis sera transmise à la présidence nationale de l'Alliance.**

**

1.1.29 L'Agence doit fournir aux employé-e-s touchés et aux employé-e-s excédentaires une orientation et des renseignements complets le plus tôt possible, et tout au long du processus, en affectant à cette fin une personne-ressource à chaque employé-e optant, employé-e excédentaire et personne mise en disponibilité. L'orientation comprend la prestation d'explications et d'aide en ce qui concerne :

- a) le réaménagement des effectifs et ses effets sur l'intéressé;
- b) l'Appendice sur le réaménagement des effectifs;
- c) le système d'administration des priorités de l'Agence et la façon dont il fonctionne, du point de vue de l'employé-e (présentations, entrevues, rétroaction à l'intention de l'employé-e, suivi par l'Agence, renseignements sur la façon d'obtenir de l'information sur les emplois et de se préparer à une entrevue, etc.);
- d) l'établissement d'un curriculum vitae;
- e) les droits et obligations de l'employé-e;
- f) la situation actuelle de l'employé-e (p. ex., la rémunération, les avantages sociaux tels que l'indemnité de départ et la pension de retraite, la classification, les droits linguistiques, les années de service);

**

- g) les autres possibilités offertes à l'employé-e (**processus d'échange de postes**, nomination, réinstallation, recyclage, emploi à un niveau inférieur, emploi pour une période déterminée, retraite, y compris la possibilité d'être exempté de la pénalité s'il ou elle a droit à une allocation annuelle, mesure de soutien à la transition, indemnité d'études, rémunération en remplacement de période excédentaire, démission, mise en disponibilité accélérée);

- h) les chances de nomination de l'employé-e à un autre poste;
- i) la signification des expressions « garantie d'offre d'emploi raisonnable », « une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable »; « mesure de soutien à la transition » et « indemnité d'études »;

**

aviser les employé-e-s de l'importance de chercher des possibilités d'échanger leurs postes et de soumettre leurs demandes d'échange le plus tôt possible après avoir été informés qu'ils ou elles ne recevraient pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable;

(renuméroté en conséquence)

- j) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- k) la rétroaction dans des situations où un employé-e ne s'est pas vu offrir un poste ou il/elle fut référé-e;
- l) la poursuite de l'orientation aussi longtemps que l'intéressé a droit à la priorité en matière de dotation et qu'il ou elle n'a pas été nommé à un poste;
- m) une mise en garde selon laquelle, si l'employé-e refuse une offre d'emploi raisonnable, cela nuira à ses chances d'être recyclé et de continuer à être employé;
- n) l'aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (parties I et II de la LRTFP) à un employé-e excédentaire à qui le Directeur général de l'Agence ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'Agence.

**

aviser les employé-e-s du droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

Partie II

**** Avis officiel**

**

2.1 Dans tous les cas de réaménagement des effectifs touchant des employé-e-s nommés pour une période indéterminée visés par le présent appendice, le Directeur général de l'Agence informe confidentiellement ~~le bureau de la direction~~ **la présidence nationale** de l'AFPC le plus tôt possible et jamais moins de deux jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

Partie VI
**** Options offertes aux employé-e-s**

6.1.6 L'Agence doit faire parvenir sans délai à la présidence nationale de l'Alliance une copie de toute lettre qu'elle aura envoyée en vertu de la présente partie ou de tout avis de mise en disponibilité émis conformément à la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*.

6.2 Processus de départ volontaire

L'Agence établira un processus de départ volontaire dans le but de limiter le plus possible les départs involontaires attribuables au réaménagement des effectifs et de maintenir la continuité d'emploi des employé-e-s dans la mesure du possible. Le processus repose sur les principes directeurs suivants :

- a) **Une consultation significative et soutenue au moyen d'un comité patronal-syndical sur le réaménagement des effectifs contribuera au processus ;**
- b) **Il a pour but d'atteindre, mais non d'excéder, les objectifs de réduction ;**
- c) **Dans la mesure du possible, le nombre de postes à éliminés sera déterminé avant le début du processus et conformément à la partie II (Avis officiel) ;**
- d) **Le processus tient compte des mécanismes internes et des pratiques exemplaires de l'administration publique centrale qui sont favorables aux employé-e-s et qui conviennent au contexte opérationnel de l'Agence ;**
- e) **Il entre en vigueur après que tous les avis d'employé-e-s touché-e-s sont transmis aux personnes visées, à moins que le comité recommande une autre manière de procéder ;**
- f) **Les employé-e-s ont une période de réflexion d'au moins 30 jours civils pour décider s'ils participeront ou non au processus ;**
- g) **Les employé-e-s peuvent choisir parmi les options 6.X.1. b), c)(i) ou (ii);**
(renumération requise)
- h) **Lorsque le nombre de volontaires excède le nombre de postes à éliminer, les volontaires seront choisis selon des critères équitables, y compris les années d'emploi dans la fonction publique, qui seront communiqués aux employé-e-s avant l'appel de volontaires.**

(renuméroté en conséquence)

6.23.7 L'échange de postes a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s visés échangent directement leurs postes le même jour. L'échange ne doit pas donner lieu à une « réaction en chaîne », à savoir une série d'échanges entre plus de deux postes ou à un « examen ultérieur », à savoir un échange à une date ultérieure.

Pour plus de précision, une demande d'échange de postes ne peut être rejetée uniquement en raison de la lenteur des processus administratifs.

6.34 Options

6.34.1 Seul l'employé-e optant qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'Agence aura le choix entre les options suivantes.

- a) Une priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable. Si une offre d'emploi raisonnable n'est pas faite au cours de ces douze mois, l'employé-e sera mis en disponibilité en conformité avec la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*, article 13. L'employé-e qui exerce cette option ou qui est présumé l'exercer est excédentaire.
 - (i) À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois sera prolongée à l'aide de la partie inutilisée de la période de 120 jours mentionnée au paragraphe 6.1.2 qui reste valide dès que l'employé-e a choisi par écrit l'option a).
 - (ii) Lorsqu'un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) propose de démissionner avant la fin de sa période de priorité d'excédentaire de 12 mois, le Directeur général de l'Agence peut autoriser le versement d'un montant forfaitaire égal à sa rémunération normale pendant le reste de la période de priorité d'excédentaire jusqu'à un maximum de six mois. Le montant forfaitaire de rémunération en remplacement de la période excédentaire ne peut pas dépasser le maximum que l'employé-e aurait touché s'il avait choisi l'option b), soit la mesure de soutien à la transition.
 - (iii) L'Agence fera tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire au cours de sa période de priorité d'excédentaire dans son secteur préféré de mobilité. L'Agence fera également tout effort raisonnable pour placer un employé-e excédentaire dans la Fonction Publique dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition qui en est donnée dans la politique de l'Agence concernant les voyages.

ou

- 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.**

ou

**

c) Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~10 000~~ **15 000**\$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et de l'équipement ~~requis~~ **pertinents**, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient l'option c) :

(i) choisit de démissionner de l'Agence et recevra une indemnité de départ au taux de mise en disponibilité le jour de sa cessation d'emploi;

ou

(ii) reporte sa mise en disponibilité et prend un congé sans solde pour une période maximale de deux ans pour effectuer sa formation. La MST sera versée en un ou deux paiements forfaitaires sur une période maximale de deux ans. Au cours de cette période, l'employé-e peut continuer à bénéficier des régimes offerts et contribuer sa part et celle de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et du régime de retraite, conformément à la *Loi sur la pension de retraite de la fonction publique*. À la fin de la période de deux ans de congé non payé, l'employé-e est mis en disponibilité conformément à la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*, article 13, sauf s'il ou elle s'est trouvé un nouvel emploi au sein de l'Agence.

**

6.34.6 Tous les employés optant auront droit à un montant pouvant atteindre ~~600 1 000~~ **1 000** \$ pour des services relativement à leur possible réembauche ou retraite, incluant des services de planification financière et de placement.

Acceptée en ce: 14 mars 2018

Pour l'Agence :

Yvelaine Turp

Pour l'AFPC :

Brandon Sefk

**

**APPENDICE « L »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE
DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION AS-02**

1. Dans le but de maintenir en poste les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03, l'Agence offre une indemnité aux titulaires des postes de conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 qui exécutent les tâches de rémunération et avantages sociaux.

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

- (a) à compter du **14 juin 2017** ~~5 août 2011~~ et **jusqu'à la signature d'une nouvelle convention** ~~au 4 août 2014~~, les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 qui exécutent les tâches susmentionnées toucheront une indemnité payable aux deux (2) semaines;
- (b) les employé-e-s touchent l'indemnité quotidienne figurant ci-dessous pour chaque jour de travail rémunéré conformément à l'appendice « A » de la convention collective. Cette somme quotidienne est équivalente à l'indemnité annuelle ci-dessous, divisée par deux cent soixante virgule quatre-vingt-huit (260,88);

Indemnité de maintien en poste Conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
	2 000 2 500 \$	7,67 9.58 \$

- (c) l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ne fait pas partie intégrante du traitement de l'employé-e;
- (d) l'indemnité de maintien en poste est ajoutée au calcul du taux de rémunération hebdomadaire aux fins des indemnités de maternité et parentales payables en vertu de l'article 37 de la présente convention collective;

(e) sous réserve de l'alinéa f) ci-dessous, le montant de l'indemnité de maintien en poste est celui stipulé à l'alinéa 2b) pour le niveau prescrit dans le certificat de nomination du poste AS-01, AS-02 et AS-03 de l'employé-e;

(f) La conseillère ou le conseiller en rémunération AS-02, tel que défini dans la clause 1, qui est tenu par l'Agence d'exercer les fonctions d'un poste de niveau supérieur, conformément au paragraphe 58.07 ne touche pas l'indemnité de maintien en poste pour la période durant laquelle **elle ou** il exécute les fonctions d'un poste de niveau supérieur.

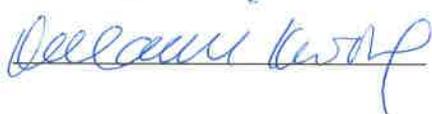
3. Les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 à temps partiel touchent l'équivalent du montant quotidien ci-dessus divisé par sept virgule cinq (7,5) pour chaque heure rémunérée à leur taux horaire.

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

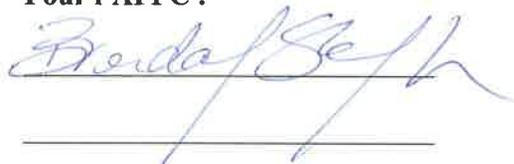
5. Le présent protocole d'entente prend fin **à la signature d'une nouvelle convention collective** le 4 août 2014.

Acceptée en ce: 13 mars 2018

Pour l'Agence :



Pour l'AFPC :



**

Suite à la proposition de l'Agence visant à restructurer et à éliminer l'indemnité transitoire du DPF, l'Agence propose de retirer l'Appendice «M» relative à l'indemnité transitoire du DPF à l'égard du Groupe de gestion financière, car elle ne s'appliquera plus.

**APPENDICE « M »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE
DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT
LE GROUPE GESTION FINANCIÈRE**

Préambule

Afin de compenser l'existence de responsabilités particulières associées à la mise en œuvre du modèle de dirigeant principal des finances (DPF) pendant la période de transition, l'Agence versera une indemnité transitoire de DPF aux titulaires de postes de niveau FI-03 à FI-04 pour l'exécution de fonctions du groupe Gestion financière.

Application

1. Les parties conviennent que les titulaires des postes susmentionnés ont droit à une « indemnité transitoire de dirigeant principal des finances » (DPF) déterminée selon les modalités figurant aux paragraphes 1 a) et 1 b), sous réserve des conditions suivantes :

a) En vigueur le 5 août 2011, une indemnité transitoire est versée aux employé-e-s touchant la rémunération maximale de chaque niveau, conformément à la grille suivante :

Indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF)	
	% de la rémunération maximale
FI-3	1 %
FI-4	2 %

- b) L'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) indiquée ci-dessus ne fait pas partie intégrante de la rémunération d'un employé-e.
- e) Un employé-e reçoit l'indemnité transitoire de dirigeant principal des finances (DPF) pour chaque mois civil pendant lequel l'employé-e touche une rémunération d'au moins dix (10) jours.

APC proposition, Appendice « XX » – 20 octobre 2017
APC proposition, Appendice « XX » – 23 novembre 2017
APC proposition, Appendice « XX » – 14 février 2018

**

**APPENDICE « XX »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN
EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATIONS**

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

Partie A) Incitatifs

De la date de signature de la présente convention collective au 1er juin 2018, les conseillers(ères) en rémunération admissibles à la prime de maintien en poste des conseillers en rémunération (ci-après appelés les employé-e-s) seront en droit de recevoir les incitatifs suivants.

1. Paiement forfaitaire unique

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

Les **employé-e-s actuels** recevront **un paiement forfaitaire la prime en deux (2) versements de 24 000 \$,-un payable à compter de la date de signature de la présente convention collective. et un payable le 1er juillet 2018.**

Les **nouvelles recrues** embauchées après la signature de la présente convention collective et avant le 1er juin 2018 recevront la prime après avoir complété une année d'emploi continu.

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

Les **employé-e-s à temps partiel** seront admissibles au paiement selon un calcul au prorata, basé sur le nombre d'heures travaillées durant la période tel qu'indiqué ci-dessus, établi en tant qu'un pourcentage d'heures à temps plein.

2. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires seront rémunérées à taux double (2) dans le cas des heures supplémentaires travaillées au cours de la période allant du 1er août 2017 au 1er juin 2018.

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

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

b) Rémunération en espèces ou congé payé

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

Partie B) Autres dispositions

Le traitement de la paye pour les paiements incitatifs pour les retraités et les employés à temps partiel, ainsi que des heures supplémentaires, s'appliquera dans les 150 jours suivant la signature du présent accord.

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

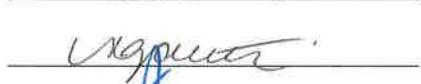
Avant le 1er juin 2018, les parties peuvent accepter, par voie de consentement mutuel, de prolonger les délais de prescription fixés aux clauses 2 et 3 a) et b), en fonction d'une évaluation des conditions de travail des conseillers en rémunération et des questions touchant au recrutement et au maintien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

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

Acceptée en ce: 16 février 2018

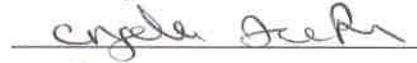
Pour l'Agence :



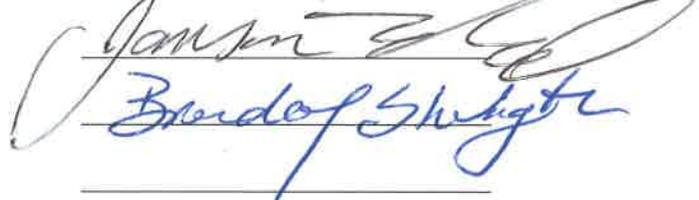




Pour l'AFPC :





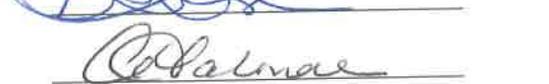
**

APPENDICE « XX »
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'ALIANCE)
CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GL – MANŒUVRES ET HOMMES DE MÉTIER
SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)

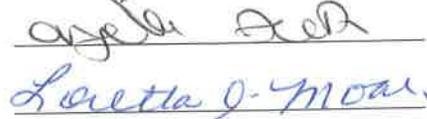
1. À compter de la signature de la nouvelle convention collective, afin de remédier aux problèmes de recrutement et de maintien en poste des techniciens en réfrigération et CVC, GL-MAM, l'Agence offre une indemnité provisoire annuelle de huit mille dollars (8 000 \$) aux titulaires de postes GL-MAM qui 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 établis 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 ou en congé sans solde.
3. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.

Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :

Pour l'AFPC :

me

Uganda.
James
William Lloyd

~~James~~
Daniel Bratton
James S. H.
Brady 80/11

APC proposition déposé, Appendice « XX » – 13 juillet 2017
APC proposition modifié, Appendice « XX » – 19 septembre 2017

APPENDICE « XX »
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'ALIANCE)
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. Les parties s'entendent que les employé-e-s GT seront admissibles à recevoir l'indemnité annuelle dont le montant et les conditions sont établies ci-après :
 - a) À compter du **5 août 2016**, 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 pouvoir l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b) L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle: Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnité Annuelle
GT-04	3 000 \$
GT-05	3 000 \$

- c) L'indemnité annuelle susmentionnée ne fait pas partie intégrante du salaire.
3. L'employé-e occupant un poste susmentionné reçoit l'indemnité annuelle pour chaque mois civil pour lequel l'employé-e a touché au moins soixante-quinze (75) heures de rémunération.
4. Les employés-e-s saisonniers et à temps partiel touchent une indemnité au prorata.
5. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.

Acceptée en ce: 16 février 2018

W

uk

Pour l'Agence :

~~_____~~
~~_____~~

Pour l'AFPC :

**

**APPENDICE « XX »
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
LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS**

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

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

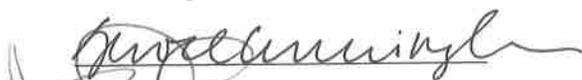
SIGNÉ À OTTAWA, ce ___ jour de _____ 201__.

Agence Parcs Canada

Alliance de la Fonction publique du Canada

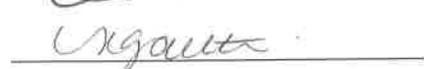
Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :









Pour l'AFPC :









W

James
 William Lloyd

W.A.
 Daniel Britton
 James G. H.
 Bradford S. H.

APC proposition, Appendice « XX » – 22 novembre 2017
APC proposition, Appendice « XX » – 23 novembre 2017 (amendement)

**

**APPENDICE « XX »
PROTOCOLE D'ACCORD
ENTRE
L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE)
ET
L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC)
CONCERNANT LA MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME
DE RECOURVEMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES**

Ce protocole vise à rendre exécutoire une entente conclue entre l'Agence et l'AFPC prévoyant la mise sur pied d'un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales.

Le nouveau mécanisme prévoit ce qui suit :

- **le congé payé récupérable pour activités syndicales est accordé pour des périodes pouvant totaliser jusqu'à trois mois consécutifs par année;**
- **le recouvrement des coûts est calculé en fonction du salaire de l'employé-e durant le congé, somme à laquelle s'ajoute un pourcentage convenu par les deux parties;**
- **l'Agence assume les frais administratifs associés à la gestion de ce mécanisme.**

Les frais supplémentaires sont calculés selon la moyenne des coûts que l'Agence prévoit engager pour les cotisations sociales, les cotisations de retraite et les avantages supplémentaires offerts pendant la durée du programme susmentionné. Les coûts sont calculés selon les pratiques généralement reconnues.

Nonobstant toute autre disposition de cette entente et à titre de principe directeur, ces coûts excluent les avantages qui seraient autrement payés par l'Agence durant un congé non payé équivalent. La rémunération versée en vertu du paragraphe 13.15 ne doit entraîner ni coût supplémentaire ni gain financier important pour l'Agence.

Un comité mixte regroupant un nombre égal de représentants de l'AFPC et de l'Agence sera mis sur pied afin de régler les questions de mise en œuvre de ce nouveau programme, y compris mais sans s'y limiter, les factures, la comptabilité et le mode de transaction.

Le comité mixte aura pour principales tâches :

- **de déterminer les frais supplémentaires appropriés selon les conditions précisées dans cette entente;**
- **d'établir les marches à suivre et les exigences de l'Agence en matière de déclaration;**
et
- **de définir toute autre condition associée à la mise en œuvre du programme.**

Si les deux parties ne peuvent s'entendre sur le recouvrement des frais à même les cotisations syndicales, le comité mixte envisagera d'autres méthodes.

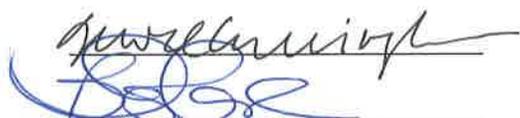
Le comité mixte sera mis sur pied et se réunira dans les soixante (60) jours suivant la signature d'une nouvelle convention collective. Il terminera ses travaux dans les quatre (4) mois suivants et la mise en œuvre se fera le plus rapidement possible, à une date fixée par le comité.

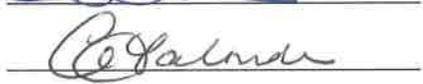
Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, elles pourront recourir à la médiation. Toute modification conséquente sera apportée à l'article 13 et entrera en vigueur le 1^{er} août 2018.

L'échéancier prévu pour les travaux et la mise en œuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.

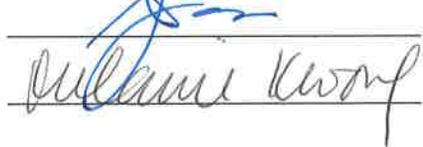
Acceptée en ce: 16 février 2018

Pour l'Agence :

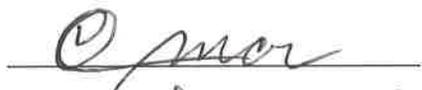


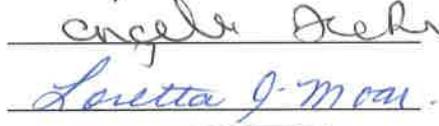






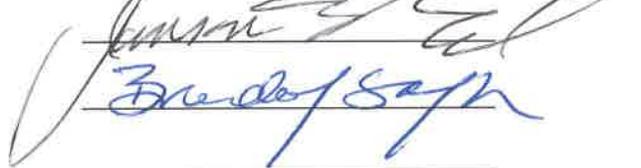
Pour l'AFPC :











**

**APPENDICE “XX”
PROTOCOLE D’ENTENTE
ENTRE
L’AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRES APPELÉ L’AGENCE)
ET
L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
(CI-APRES APPELÉ L’AFPC)
CONCERNANT
LA REVUE DE LA STRUCTURE DE GROUPE PROFESSIONNEL
ET LA RÉFORME DE CLASSIFICATION DES GROUPES ES ET SI**

Bien que les pouvoirs liés à la classification appartiennent exclusivement à l’Agence aux termes de la *Loi fédérale sur la responsabilité*, Parcs Canada s’engage à entreprendre des consultations significatives avec l’AFPC concernant l’examen des groupes occupationnels Économique, sociologie et statistique (ES) et Soutien des sciences sociales (SI) suivi d’une consultation significatives sur la mise en œuvre d’une nouvelle norme d’évaluation des emplois pour le groupe occupationnel Économique et services de sciences sociales (EC). Cette pratique est conforme à la décision de l’Agence d’adopter les normes de classification du Secrétariat du Conseil du Trésor dans le cadre de son système de classification. À cet égard, le Secrétariat du Conseil du Trésor a élaboré et mis en œuvre une nouvelle norme d’évaluation des emplois qui combine les postes ES et SI dans un groupe professionnel (EC) et permet l’évaluation des emplois selon une norme d’évaluation des emplois.

Une consultation significative comprendra des discussions avec l’AFPC sur l’adoption de la nouvelle norme d’évaluation des emplois EC pour les postes de l’Agence actuellement dans les groupes ES et SI. La nouvelle norme reflète et permet l’évaluation d’une manière non sexiste. Il y aura également un dialogue continu sur la façon de fournir aux employé-e-s des descriptions de travail complètes et à jour décrivant en détail les responsabilités de leur poste assigné.

Les employé-e-s recevront un avis les informant que leur poste d’attache et/ou actuel sera converti en un poste dans le groupe EC. La notification fournira les informations suivantes : le titre du poste, le niveau de classification de l’emploi avant la conversion, le niveau au sein du groupe EC qui s’appliquera et les informations concernant leurs droits de grief.

Pour permettre l’atteinte de l’objectif de mise en œuvre de la nouvelle norme d’évaluation des emplois, les parties ont négocié une échelle salariale pour le groupe professionnel EC qui est identique à leur comparateur dans l’administration publique centrale en vigueur en date de la signature de ce protocole d’entente.

Pour plus de certitude, les employé-e-s occupant un poste pouvant être reclassifié dans un groupe et/ou niveau comportant un taux de rémunération maximal accessible inférieur seront assujettis au PE signé par le Conseil du Trésor et l’Alliance conformément à la clause 58.05 de la convention collective.

Signé à Ottawa, ce 16^e jour de février 2018.

MUC
319

