



**PROPOSITIONS NON MONÉTAIRES INITIALES DE AGENCE PARCS CANADA
LIVRE 1**

**DANS LE CADRE DES NÉGOCIATIONS POUR LE RENOUVELLEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA (APC)
ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA
ARRIVÉ À ÉCHÉANCE LE 4 AOÛT 2025**

**Négociateur : François Paltrinieri
Analyste principale : Elizabeth De Guerre
Analyste : Julie Savoie**

Date : le 28 janvier 2026

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	4
CHANGEMENTS ÉDITORIAUX—CORRECTIONS ORTHOGRAPHIQUES ET GRAMMATICALES.....	5
ARTICLE 2—INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	6
ARTICLE 2—INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS.....	7
ARTICLE 6—POLITIQUES DE L’AGENCE.....	8
ARTICLE 7—RÉGIME DE SOINS DENTAIRE.....	9
ARTICLE 13—CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L’ALLIANCE.....	10
ARTICLE 15—MESURES DISCIPLINAIRES.....	12
ARTICLE 16—PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	13
ARTICLE 16—PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS.....	14
ARTICLE 17—ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL.....	15
ARTICLE 21—CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	16
ARTICLE 22—DURÉE DU TRAVAIL.....	17
ARTICLE 22—DURÉE DU TRAVAIL.....	18
ARTICLE 22—DURÉE DU TRAVAIL.....	19
ARTICLE 22—DURÉE DU TRAVAIL.....	20
ARTICLE 23—PRIMES DE POSTE.....	21
ARTICLE 24—HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	22
ARTICLE 24—HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	23
ARTICLES DIVERS—26 DISPONIBILITÉ, 25 INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL, 27 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS, 25.03 FRAIS DE TRANSPORT.....	24
ARTICLE 25—INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	25
ARTICLE 25—INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL (suite).....	26
ARTICLE 26—DISPONIBILITÉ.....	27
ARTICLE 27—JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	28
ARTICLE 27—JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS.....	29
ARTICLE 28—OBLIGATIONS RELIGIEUSES.....	30
ARTICLE 31—CONGÉ — GÉNÉRALITÉS.....	31
ARTICLE 32—CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	32
ARTICLE 32— CONGÉ ANNUEL PAYÉ.....	33
ARTICLE 34—CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ.....	34
ARTICLES VARIÉS—37 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ, 39 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	35

ARTICLES VARIÉS—37 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ, 39 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ, 41 CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS..... 36

ARTICLE 39—CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ 37

ARTICLE 40—CONGÉ NON PAYÉ POUR S’OCCUPER DE LA FAMILLE 38

ARTICLE 42—CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 39

ARTICLE 42— CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES 40

ARTICLE 43—CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES 41

ARTICLE 44—CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ 42

ARTICLE 45—CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DE LA CONJOINTE 43

ARTICLE 50—CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D’AUTRES MOTIFS 44

ARTICLE 53—EXPOSÉ DES FONCTIONS 45

ARTICLE 55—EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L’EMPLOYÉ-E 46

ARTICLE 57—DROITS D’INSCRIPTION 47

ARTICLE 61—ADMINISTRATION DE LA PAYE 48

ARTICLE 61— ADMINISTRATION DE LA PAYE 49

ARTICLE 64—DURÉE DE LA CONVENTION 50

ARTICLE 64—DURÉE DE LA CONVENTION & APPENDICE “J” PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE PARCS CANADA ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE 51

APPENDICE “A” —TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS 52

APPENDICE “E” —CONDITIONS SPÉCIALES S’APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S OPÉRATIONNELS DE CANAUX 53

APPENDICE “G” — PROTOCOLE D’ACCORD ENTRE L’AGENCE PARCS CANADA (CI-APRÈS APPELÉE L’AGENCE) ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L’ALLIANCE) CONCERNANT L’INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENTS D’APPLICATION DE LA LOI 54

APPENDICE “K” — RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS..... 55

APPENDICE “N” —PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE PARCS CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L’AGENCE) ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L’AFPC) À L’ÉGARD DU CONSEIL NATIONAL MIXTE..... 56

APPENDICES VARIÉS—APPENDICE “O”, APPENDICE “R”, APPENDICE “U”, APPENDICE “W” 57

APPENDICE “V” —PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE DES PARCS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA — CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL NON PAYÉS 58

AUTRE..... 59

INTRODUCTION

En tenant compte de l'accent mis par le gouvernement du Canada sur l'utilisation efficiente et efficace des ressources, les objectifs de négociation de Parcs Canada pour cette ronde de négociation sont les suivants :

- préserver et améliorer les pouvoirs de gestion pour continuer à répondre de manière efficace et efficiente aux exigences opérationnelles, notamment grâce à la technologie ;
- exercer une responsabilité financière
- soutenir la simplification de l'administration de la paye ;
- soutenir l'équité en matière d'emploi, la diversité et l'inclusion ; et
- répondre aux priorités opérationnelles de l'organisation.

Parcs Canada s'engage à négocier de bonne foi dans le but de conclure une convention collective équitable pour les employés et employées, qui tient compte du contexte économique et financier et qui est raisonnable pour la population canadienne.

Sous toutes réserves, ci-incluses sont les propositions initiales non monétaires de l'employeur pour la négociation d'une convention collective unique concernant les employés membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la Fonction publique du Canada, représentés par le Syndicat des employées et employés nationaux et l'Union canadienne des employés des transports.

Parcs Canada se réserve le droit de soumettre d'autres propositions aux fins de négociation, de même que des contre-propositions aux revendications de l'agent négociateur.

Parcs Canada propose également que les dispositions de la convention collective qui ne sont pas modifiées, supprimées ou ultimement traitées par les parties comme propositions, soient renouvelées avec seulement les modifications éditoriales nécessaires. Les dispositions ou protocoles d'entente venus à échéance ou qui doivent expirer à la signature d'une nouvelle convention collective ne seront pas renouvelés, à moins que les parties en conviennent autrement.

Les modifications proposées sont identifiées en bleue et en caractères gras (**exemple**) alors que les suppressions de texte proposées sont identifiées en rouges et rayées (~~exemple~~).

Parcs Canada se réserve également le droit de discuter de propositions monétaires, tels que les taux de rémunération et les notes de rémunération à une date ultérieure durant les négociations.

Les propositions qui seront présentées au cours du processus de négociation seront soumises sans préjudice de toute modification et/ou ajout futurs proposés, et sous réserve d'erreurs et/ou d'omissions.

CHANGEMENTS ÉDITORIAUX—CORRECTIONS ORTHOGRAPHIQUES ET GRAMMATICALES

Parcs Canada souhaite entamer les discussions sur les corrections rédactionnelles.

Les parties se réservent également le droit de proposer d'autres correctifs rédactionnels qui feront l'objet de discussions tout au long de la ronde de négociation collective.

Réserve—Parcs Canada souhaite corriger toutes les erreurs orthographiques et grammaticales dans la convention collective.

ARTICLE 2—INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Parcs Canada a l'intention d'engager des discussions sur la définition du terme « famille » (paragraphe 2.01).

Réserve—Parcs Canada souhaite discuter des propositions à un stade ultérieur du processus de négociation.

ARTICLE 2—INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

Parcs Canada souhaite discuter de mises à jour et de modifications apportées à la définition d' « emploi continu » à l'article 2 : Interprétation et définitions.

« emploi continu » s'entend dans le sens attribué à cette expression dans la **Politique Directive** sur les conditions d'emploi de l'Agence ~~à la date de la signature de la présente convention~~ (continuous employment),

Cette proposition vise à assurer l'harmonisation avec la définition actuellement énoncée dans la Directive sur les conditions d'emploi de Parcs Canada, qui est entrée en vigueur le 1er juin 2024.

ARTICLE 6—POLITIQUES DE L'AGENCE

Parcs Canada souhaite discuter de l'article susmentionné.

Réserve—Parcs Canada a l'intention de mettre à jour cet article, conformément à l'engagement pris à l'annexe N de la convention collective concernant la possibilité d'adhérer au Conseil National Mixte (CNM) et à la conclusion de l'évaluation du sous-comité.

ARTICLE 7—RÉGIME DE SOINS DENTAIRES

Parcs Canada a l'intention d'entamer des discussions au sujet de l'article concernant le régime de soins dentaires.

Réserve—Parcs Canada souhaite discuter des propositions à un moment ultérieur du processus de négociation.

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

Parcs Canada aimerait discuter de la suppression du paragraphe 13.15 et, par conséquent, de l'appendice Q.

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

+

~~APPENDICE « Q »
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 RECouvreMENT 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 1er 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.~~

~~Signé à Ottawa, le 31e jour du mois de mai 2018.~~

Renommer les appendices en conséquence

L'introduction de ce paragraphe et de ce protocole d'accord a coïncidé avec l'arrivée de Phénix et est désormais obsolète. L'intention étant que ce congé soit sans solde, l'Employeur propose de traiter ces demandes comme telles, ce qui réduira la charge administrative.

ARTICLE 15—MESURES DISCIPLINAIRES

Parcs Canada aimerait modifier les dispositions du paragraphe 15.05 afin de respecter son intention.

15.05 Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel de l'employé-e doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, **à l'exception des périodes de congé non payé et de congé saisonnier**, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

Compte tenu de la prévalence des emplois saisonniers au sein de Parcs Canada, l'objectif de cette discussion est de respecter l'intention du paragraphe 15.05 relativement à la main-d'œuvre saisonnière et la période de rétention des mesures disciplinaires, et d'ajouter à cette exclusion toute période de congé sans solde au calcul des deux (2) ans pendant lesquels la mesure disciplinaire doit rester dans le dossier de l'employé.

ARTICLE 16—PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Parcs Canada vise à discuter des délais auxquels la réponse doit être rendue et de l'ajout d'une prolongation des délais prévus dans le processus de règlement des griefs prévu à l'article 16.

16.06 Délais

- a) Au premier palier de la procédure, l'employé-e peut présenter un grief au plus tard le vingt-cinquième (25^e) jour qui suit la date à laquelle il ou elle prend connaissance pour la première fois de l'action ou des circonstances donnant lieu au grief.
- b) Au premier palier, l'Agence répond au grief de l'employé-e dans les **vingt (20) quinze (15)** jours qui suivent la date de présentation du grief. Si la décision ou le règlement du grief ne donne pas satisfaction à l'employé-e, ou si l'Agence ne répond pas dans le délai prescrit dans le présent article, il ou elle peut présenter un grief au dernier palier dans les dix (10) jours suivants.
- c) Au dernier palier, l'Agence répond au grief de l'employé-e dans les trente (30) jours qui suivent la date de la présentation du grief à ce palier.
- d) L'employé-e qui néglige de présenter son grief au dernier palier dans les délais prescrits est réputé avoir renoncé à son grief, à moins qu'il ou elle ne puisse invoquer des circonstances indépendantes de sa volonté qui l'a empêché de respecter les délais prescrits.

16.07 Les délais stipulés dans la présente procédure peuvent être prolongés par accord mutuel entre l'employeur et l'employé-e s'estimant lésé et le représentant de l'Alliance dans les cas appropriés.

Re-numéroter en conséquence

Parcs Canada a pour objectif d'obtenir un délai raisonnable qui permettra de répondre convenablement aux griefs, mais qui permettra également une certaine souplesse, sur entente mutuelle, dans les délais fixés dans la procédure de règlement des griefs.

ARTICLE 16—PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

Parcs Canada souhaite entamer des discussions concernant cet article.

Réserve—Parcs Canada a comme objectif d'assurer la cohérence avec d'autres modifications potentielles proposées aux dispositions de l'article 6 de la convention collective de Parcs Canada ainsi que de clarifier les procédures de recours.

ARTICLE 17—ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

Parcs Canada souhaite discuter d'une proposition visant à modifier la définition actuellement prévue à l'article 17.

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

Parcs Canada a pour objectif de mettre à jour la liste des motifs de discrimination telle qu'elle est actualisée dans l'article 3 (1) de la Loi canadienne sur les droits de la personne.

ARTICLE 21—CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Parcs Canada souhaite discuter du paragraphe 21.04.

21.04 Sauf dans les cas d'urgence, l'Agence convient de donner à l'Alliance un préavis écrit aussi long que possible, mais d'au moins ~~cent quatre-vingts (180) jours~~ **trente (30) jours**, de la mise en place ou de la réalisation de changements technologiques qui auraient pour effet de modifier sensiblement la situation d'emploi ou les conditions de travail des employé-e-s.

L'objectif de Parcs Canada est, compte tenu de l'accélération des changements technologiques, de permettre une certaine flexibilité dans l'application de cet article en réduisant le délai de préavis requis.

ARTICLE 22—DURÉE DU TRAVAIL

Parcs Canada souhaite initier une discussion afin d'envisager la modification de la plage horaire qui définit un « jour » en vertu de l'article 22.

22.01 Aux fins de l'application du présent article :

- a) le « jour » est une période de vingt-quatre (24) heures qui commence à ~~0 h~~ ~~1 0 h~~ 0 ;
- b) la « semaine » est une période de sept (7) jours consécutifs qui commence à ~~0 h~~ ~~1 0 h~~ 0 le lundi matin et se termine à 24 h le dimanche.
- c) Les heures de travail normales que les employé-e-s doivent exécuter par semaine doivent être celles indiquées par la lettre-code figurant dans la colonne intitulée Code des heures de travail dans l'annexe « B ». Les lettres-codes doivent indiquer les heures de travail hebdomadaires normales suivantes :

Lettres-codes	Heures normales de travail hebdomadaires
X	37.5
Y	40

L'objectif est de se conformer sur des dispositions similaires prévues dans des conventions collectives comparables dans l'administration publique centrale.

ARTICLE 22—DURÉE DU TRAVAIL

Parcs Canada propose des modifications du paragraphe 22.07 portant sur les horaires de travail variables.

22.07

a) Nonobstant les dispositions du présent article, **par accord mutuel entre l'employé-e et l'employeur sur demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence**, l'employé-e peut effectuer sa durée de travail hebdomadaire au cours d'une période autre que celle de cinq (5) jours complets, à condition que, au cours d'une période d'au plus de vingt-huit (28) jours civils, l'employé-e travaille en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante heures (40) (selon le Code des heures de travail) par semaine. Dans le cadre des dispositions du présent paragraphe, la méthode de relevé des présences doit être acceptée mutuellement par l'employé-e et l'Agence.

b) Au cours de chaque période de vingt-huit (28) jours, ledit employé-e doit bénéficier de jours de repos pendant les jours qui ne sont pas à son horaire de travail normal.

c) Les employé-e-s visés par le présent paragraphe sont assujettis aux dispositions concernant les horaires de travail variables qui figurent aux paragraphes 22.11 à 22.15

L'objectif de cette proposition est de clarifier la portée de ce paragraphe et d'assurer une compréhension mutuelle entre les parties.

ARTICLE 22—DURÉE DU TRAVAIL

Parcs Canada souhaite discuter du paragraphe 22.09.

22.09 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de ~~sept (7) jours~~ **quarante-huit (48) heures**, il ou elle touche une prime de salaire calculée au tarif et demi (1 1/2) pour le travail effectué pendant le premier poste modifié. Les postes effectués par la suite, selon le nouvel horaire, sont rémunérés au tarif normal. Cet employé-e conserve ses jours de repos prévus à l'horaire qui suivent la modification ou, s'il ou elle a travaillé pendant ces jours-là, il ou elle est rémunéré-e en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

L'objectif de cette proposition est d'offrir à l'employeur une plus grande souplesse opérationnelle et de lui permettre de réaliser des économies sur les primes à taux élevées versées en cas de changements de quart de travail à court préavis.

ARTICLE 22—DURÉE DU TRAVAIL
CONDITIONS RÉGISSANT L'ADMINISTRATION DES HORAIRES DE TRAVAIL VARIABLE

Parcs Canada propose une modification aux conditions régissant l'administration des horaires de travail variables.

22.14 (...)

~~g) Heures supplémentaires~~

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

L'objectif de cette proposition est d'uniformiser la rémunération des heures supplémentaires.

ARTICLE 23—PRIMES DE POSTE

Parcs Canada souhaite discuter des modifications à proposer à l'article 23.

Dispositions exclues

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

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures **normales** de travail **prévues à son horaire**, ~~y compris les heures supplémentaires~~, effectuées entre 17 h et 6 h. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre 6 h et 17 h.

**

23.02 Prime de fin de semaine

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

ARTICLE 24—HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Parcs Canada propose de discuter de l'ajout d'une préface à l'article 24 traitant des heures supplémentaires.

24.01 Les heures supplémentaires effectuées lors de cours, de séances de formation, de conférences et de séminaires sont rémunérées conformément au présent article que si l'employé-e est tenu par l'employeur d'y assister.

Renommer en conséquence

L'objectif de cette discussion est de garantir que la participation aux activités de formation ne soit pas refusée pour des raisons de coûts supplémentaires pour l'employeur.

ARTICLE 24—HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Parcs Canada propose d'aborder la question d'un ajout au paragraphe 24.01.

24.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée aux tarifs suivants :

- a) tarif et demi (1 1/2), sous réserve des dispositions de l'alinéa 24.01 b) ;
- b) tarif double (2) pour chaque heure supplémentaire effectuée en sus de quinze (15) ou seize (16) heures **de travail** (selon le Code des heures de travail) au cours d'une période donnée de vingt-quatre (24) heures ou en sus de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) pendant son premier jour de repos, et pour toutes les heures effectuées pendant le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent, **à condition que l'employé-e ait également travaillé le premier (1er) jour de repos**. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé ;
- c) lorsqu'un-e employé-e a droit au tarif double (2) mentionné à l'alinéa b) ci-dessus et a effectué une période de temps supplémentaire égale à l'horaire de travail quotidien normal précisé dans le Code des heures de travail, il ou elle continue d'être rémunéré au tarif double (2) pour toutes ses heures de travail jusqu'à ce qu'on lui accorde une période de repos d'au moins huit (8) heures consécutives.

L'objectif de cette discussion consiste à préciser que le taux de rémunération double pour les heures supplémentaires travaillées lors d'un deuxième jour de repos ou d'un jour de repos supplémentaire n'est applicable que si les membres du personnel sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires lors du ou des jours de repos précédent(s).

ARTICLES DIVERS—26 DISPONIBILITÉ, 25 INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL, 27 JOURS
FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS, 25.03 FRAIS DE TRANSPORT

Parcs Canada souhaite aborder ces dispositions ultérieurement au cours du processus de négociation.

Réserve

ARTICLE 25—INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

Parcs Canada désire discuter des conditions régissant la mise en œuvre du sous-paragraphe 25.01(c)(i).

25.01 Si l'employé-e est rappelé ou est tenu de rentrer au travail :

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou
- b) un jour de repos,
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et retourne au travail, l'employé-e a droit au plus élevé des deux montants suivants :
 - (i) une rémunération équivalente à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicables ~~pour chaque rappel/rentrée au travail, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un-e employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures,~~
ou
 - (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d) Le paiement minimum mentionné en 25.01 c)(i) et c)(ii) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 59.05 de la présente convention.

L'objectif de cette proposition est d'ajouter des précisions sur la mise en application de cette clause.

ARTICLE 25—INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL (suite)

Parcs Canada aimerait avoir une discussion à propos de l'article 25.

Réserve—L'objectif de cette discussion est de mettre à jour certaines dispositions.

ARTICLE 26—DISPONIBILITÉ

Parcs Canada souhaite ouvrir un dialogue concernant le paragraphe 26.02.

26.02 L'employé-e désigné par **écrit une lettre ou un tableau** pour être en disponibilité doit pouvoir être rejoint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu, **une adresse courriel et/ou un autre moyen de communication, et être en mesure d'accomplir les tâches qui lui sont assignées** et **de** pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est **contacté-e appelé-e à le faire**. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Agence s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

L'objectif de cette discussion est de permettre à l'employeur de bénéficier d'une plus grande flexibilité quant à la manière de communiquer ce statut et ces besoins en fonction des besoins opérationnels, en plus de clarifier l'obligation pour les membres du personnel d'être en mesure d'exercer les fonctions qui leur sont assignées lorsqu'ils sont en disponibilité.

ARTICLE 27—JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Parcs Canada aimerait discuter de la modification de l'article 27 afin de s'assurer que le libellé soit inclusif et tienne compte à la fois des provinces et des territoires canadiens.

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

(...)

I. un (1) autre jour dans l'année qui, de l'avis de l'Agence, est reconnu comme jour de congé provincial, **territorial** ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Agence, un tel jour additionnel n'est pas reconnu en tant que congé provincial, **territorial** ou municipal, le premier lundi d'août,

(...)

L'objectif de cette discussion est de garantir une référence équitable aux provinces et territoires canadiens dans lesquels Parcs Canada emploie activement des employés.

ARTICLE 27—JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

Parcs Canada souhaite initier une conversation au sujet d'une modification au paragraphe 27.07.

Travail accompli un jour férié

27.07 Sous réserve des nécessités du service, l'Agence **s'efforcera de ne pas exiger** ~~demande pas~~ à un-e employé-e de travailler et le 25 décembre et le 1er janvier pendant la période des fêtes.

L'objectif de cette suggestion est de permettre une certaine flexibilité tout en garantissant un engagement ferme à respecter l'intention de ce paragraphe.

ARTICLE 28—OBLIGATIONS RELIGIEUSES

Parcs Canada aimerait aborder cet article.

Réserve— Parcs Canada se réserve le droit d'aborder le sujet à un stade ultérieur du processus de négociation.

ARTICLE 31—CONGÉ — GÉNÉRALITÉS

Parcs Canada propose de mettre à jour au paragraphe 31.03.

31.03 ~~L'employé-e a le droit, une fois par année financière et sur sa demande, d'être informé du solde de ses crédits de congés annuels et de congés de maladie. Les employé-e-s peuvent consulter le solde de leurs congés annuels et de leurs congés maladie via le système de libre-service en ligne de l'employeur. Si l'accès en ligne n'est pas disponible, ces informations doivent être fournies, sur demande, une fois par année financière.~~ Les employé-e-s peuvent consulter le solde de leurs congés annuels et de leurs congés maladie via le système de libre-service en ligne de l'employeur. Si l'accès en ligne n'est pas disponible, ces informations doivent être fournies, sur demande, une fois par année financière.

Cette proposition tient compte de la réalité technologique actuelle, qui permet aux employés de vérifier leur solde de congés via le système libre-service RH, tout en offrant un moyen de recevoir ces données en cas de circonstances exceptionnelles, lorsque l'accès n'est pas disponible.

ARTICLE 32—CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Parcs Canada a l'intention d'engager des discussions relatives à l'article 32.

Réserve—Parcs Canada se réserve le droit d'en discuter à un stade ultérieur du processus de négociation.

ARTICLE 32— CONGÉ ANNUEL PAYÉ

Parcs Canada propose de clarifier au sous-paragraphe 32.11b)(i).

Report et épuisement des congés annuels**32.11**

- a) Lorsqu'au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail), est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail de l'employé-e) sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre de son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.
- b)
- (i) Nonobstant l'alinéa a), à la date de la signature de la **présente** convention **collective 2002 de Parcs Canada** ~~ou à la date à laquelle l'employé-e devient assujetti-e à la présente convention~~, s'il ou elle **a avait** plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail) de crédits de congé annuel accumulés acquis durant les années précédentes, ce nombre de crédits de congé annuel accumulé devient le maximum de congés accumulés de l'employé-e ;
- (...)

L'objectif de cette réflexion est de maintenir le report maximal des congés annuels accordés en vertu de l'article 32.11a) et d'éliminer la confusion entourant sa mise en application lors de chaque signature d'une nouvelle convention collective.

ARTICLE 34—CONGÉ COMPENSATOIRE PAYÉ

Parcs Canada propose une modification au paragraphe 34.01.

34.01

(...)

- b) L'Agence s'efforce de verser ces rémunérations en espèces ~~au cours de la période de paye qui suit la période pendant laquelle les crédits ont été acquis~~ **dans les (6) semaines qui suivent la date à laquelle l'employé-e soumet une demande de paiement.**

(...)

L'objectif de cette modification est de permettre au système de rémunération et aux délais de paiement à être pris en compte lors de la génération d'un paiement (système de paiement avec arriérés).

ARTICLES VARIÉS—37 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ, 39 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Parcs Canada souhaite discuter de ces articles afin de déterminer les possibilités de simplifier et de clarifier leur libellé.

Réserve— Parcs Canada souhaiterait revenir sur ces propositions ultérieurement au cours du processus de négociation, en fonction des recommandations du comité conjoint (conformément à l'annexe V).

ARTICLES VARIÉS—37 CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ, 39 CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ, 41 CONGÉ
POUR PROCHES AIDANTS

Parcs Canada propose de prévoir une conversation au sujet des articles susmentionnés à une date ultérieure.

Réserve

ARTICLE 39—CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

Parcs Canada aimerait discuter du besoin de clarifier l'article 39.

39.03 Indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

a) L'employé-e qui :

(i)(...)

(ii) satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa 39.02 a), autres que ceux précisés aux divisions A et B du sous-alinéa 39.02 a)(iii), reçoit, pour chaque semaine où il ou elle ne touche pas d'indemnité parentale **standard, tel que stipulé aux paragraphes 39.02 (c) à (k)**, pour le motif indiqué au sous-alinéa (i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.

Parcs Canada souhaite préciser que l'indemnité parentale spéciale pour les employé-e-s totalement invalides en congé parental non payé est calculée à partir de l'indemnité parentale standard et non à partir de la prestation prolongée.

ARTICLE 40—CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE

Parcs Canada souhaite discuter des modifications apportées au paragraphe 40.03.

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, **à la discrétion de l'employeur, un congé non payé peut être accordé à un-e** l'employé-e ~~bénéficie d'un congé non payé~~ pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Agence par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles ;
- b) le congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de ~~trois (3)~~ **douze (12)** semaines ;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique ;
- d) ~~le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation continue des services.~~
d) l'employé-e qui demande un congé pendant la période estivale soumettra sa demande de congé au plus tard le 15 avril, et au plus tard le 1er Octobre pour la période de congé d'hivernale, sauf, si des circonstances urgentes ou imprévisibles surviennent. La période de congé estivale s'étend du 1er juin au 30 septembre. La période de congé hivernale s'étend du 1er décembre au 31 mars.

L'objectif de cette discussion est de contribuer à relever les défis opérationnels et de faciliter la planification opérationnelle pour les périodes saisonnières de pointe de Parcs Canada.

ARTICLE 42—CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Parcs Canada aimerait discuter de modifications à l'article 42.

42.02

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

b) Les employé-e-s qui travaillent moins de vingt-six (26) semaines au cours d'une année financière ont droit à une allocation totale de dix-huit virgule sept cinq (18,75) ou vingt (20) heures (selon le Code des heures de travail).

42.03

(...)

h) quinze (15) ou seize (16) heures (selon le code des heures de travail) ~~des trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le code des heures de travail)~~ **des heures** précisées au paragraphe 42.02 peuvent être utilisées pour se rendre à des rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible.

ARTICLE 42— CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

Parcs Canada souhaiterait clarifier les conditions d'octroi d'un congé en vertu de ce paragraphe.

42.03 Sous réserve du paragraphe 42.02, l'Agence accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) **Un-e employé-e doit faire tout effort raisonnable pour fixer les rendez-vous médicaux ou dentaires de manière à réduire au minimum ou éviter les absences du travail ; toutefois, lorsqu'il ne peut en être autrement, un congé payé est accordé à la personne salariée pour conduire une ou un membre de la famille à un rendez-vous médical ou dentaire, lorsque cette ou ce membre de la famille est incapable de s'y rendre seul** ~~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~~ **Un-e employé-e qui demande un congé sous cette disposition doit prévenir son surveillant du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible ;**

(...)

ARTICLE 43—CONGÉ NON PAYÉ POUR LES OBLIGATIONS PERSONNELLES

Parcs Canada souhaite ajouter une condition à l'article 43.

43.01 Un congé non payé est accordé pour les obligations personnelles, selon les modalités suivantes :
(...)

d) l'employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

L'objectif de cet ajout est d'établir un échéancier permettant la planification opérationnelle.

ARTICLE 44—CONGÉ DE MARIAGE PAYÉ

Parcs Canada propose une discussion concernant l'article 44.

Réserve—Parcs Canada se réserve le droit de reporter cette discussion à une date ultérieure dans le cadre du processus de négociation collective.

ARTICLE 45—CONGÉ NON PAYÉ EN CAS DE RÉINSTALLATION DU CONJOINT OU DE LA CONJOINTE

Parcs Canada souhaite discuter de l'article suivant.

45.01

a) À la demande de l'employé-e, un congé non payé d'une durée maximale d'une (1) année est accordé à l'employé-e dont le conjoint ou la conjointe est réinstallé en permanence et un congé non payé d'une durée maximale de cinq (5) années est accordé à l'employé-e dont le conjoint ou la conjointe est réinstallé temporairement.

b) L'employé-e doit prévenir l'employeur par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins huit (8) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles.

L'objectif de cet ajout est d'établir un échéancier permettant la planification opérationnelle.

ARTICLE 50—CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS

Parcs Canada propose de prévoir une conversation concernant l'article 50.

Réserve—Parcs Canada se réserve le droit de reporter cette discussion à une date ultérieure au cours du processus de négociation collective.

ARTICLE 53—EXPOSÉ DES FONCTIONS

Parcs Canada propose de discuter de l'ajout d'un détail à l'article 53.

53.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé **officiel complet et courant** de ses fonctions et responsabilités, y compris le niveau de classification du poste et, le cas échéant, la cote numérique attribuée par facteur à son poste, ainsi qu'un organigramme décrivant le classement de son poste dans l'organisation.

Parcs Canada vise préciser que son obligation consiste à fournir aux membres de l'effectif une copie de leur énoncé officiel des fonctions, tel qu'approuvé par Parcs Canada.

ARTICLE 55—EXAMEN DU RENDEMENT ET DOSSIER DE L'EMPLOYÉ-E

Parcs Canada souhaite proposer un ajout à l'article 55.03 afin qu'il soit pris en considération.

55.03 Sur demande écrite de l'employé-e, son dossier personnel est mis à sa disposition une fois par année aux fins d'examen en présence d'un représentant autorisé de l'Agence. **Aux fins de satisfaire au présent paragraphe, l'information peut être rendue disponible par voie électronique.**

L'objectif de cette proposition est de garantir l'efficacité et la flexibilité des moyens d'accès aux documents rendus possibles par la technologie.

ARTICLE 57—DROITS D'INSCRIPTION

Parcs Canada aimerait prévoir une discussion au sujet de l'article 57.

57.01 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. **Pour plus de clarté, le remboursement correspond à la différence entre le permis de conduire normal et la classe spéciale de permis de conduire.**

(...)

L'objectif de cette discussion est de clarifier le libellé de l'article 57.01. La modification proposée est conforme à la pratique de Parcs Canada depuis l'introduction de cet article. Elle permettra de clarifier ce libellé.

ARTICLE 61—ADMINISTRATION DE LA PAYE

Parcs Canada souhaite discuter d'une mise à jour du sous-paragraphe 61.03b)(vi).

61.03

a) (...)

b) Dans l'éventualité où les taux de salaire fixés à l'Annexe « A » ont une date d'entrée en vigueur qui précède la date de signature de cette convention, les dispositions suivantes s'appliquent :

(...)

(vi) aucun versement ne sera fait ni avis donné en vertu de l'alinéa 61.03 b) lorsqu'il s'agit d'un montant égal ou inférieur à ~~un dollar (1,00 \$)~~ **deux dollars (2 \$)**.

L'objectif de cette discussion est d'augmenter le montant minimum pouvant faire l'objet d'un paiement ou d'un avis, en tenant compte du coût administratif d'une telle démarche.

ARTICLE 61— ADMINISTRATION DE LA PAYE

Parcs Canada souhaite supprimer du paragraphe 61.08 relative à l'administration de la paie.

SUPPRESSION DE CET ARTICLE

~~61.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé-e coïncide avec son jour de repos, l'Agence s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.~~

+

Re numéroter en conséquence

Ce paragraphe n'est plus nécessaire ni pertinent, étant donné que les paiements sont effectués par virement automatique par le Centre des services de paye de la fonction publique.

ARTICLE 64—DURÉE DE LA CONVENTION

Parcs Canada propose une discussion concernant cet article.

Réserve—Parcs Canada se réserve le droit de reporter cette discussion à une date ultérieure dans le cadre du processus de négociation collective.

ARTICLE 64—DURÉE DE LA CONVENTION & APPENDICE “J” PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE PARCS CANADA ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Parcs Canada souhaite discuter de cet appendice qui pourrait avoir une incidence sur l’article 64.

Réserve—Parcs Canada souhaite discuter de propositions à un stade ultérieur du processus de négociation.

APPENDICE "A" — TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

Parcs Canada souhaite discuter de l'appendice susmentionné.

Réserve—Parcs Canada se réserve le droit de discuter des propositions financières/monétaires à un stade ultérieur du processus de négociation.

APPENDICE “E” —CONDITIONS SPÉCIALES S’APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S OPÉRATIONNELS DE
CANAUX

Parcs Canada souhaite discuter de la clarification de certaines dispositions de l’appendice susmentionné.

Réserve—Parcs Canada souhaite discuter des propositions à un stade ultérieur du processus de négociation.

APPENDICE “G” — PROTOCOLE D’ACCORD ENTRE L’AGENCE PARCS CANADA (CI-APRÈS APPELÉE L’AGENCE) ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L’ALLIANCE) CONCERNANT L’INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENTS D’APPLICATION DE LA LOI

Parcs Canada souhaite discuter du contenu de l’appendice susmentionné.

Réserve—L’objectif de Parcs Canada est d’apporter des précisions à cette appendice.

APPENDICE “K” — RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

Parcs Canada a l'intention d'entamer des discussions sur les dispositions relatives au réaménagement des effectifs.

Réserve—Parcs Canada se réserve le droit de discuter des propositions à un stade ultérieur du processus de négociation.

APPENDICE “N” — PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE PARCS CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L’AGENCE) ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L’AFPC) À L’ÉGARD DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

Parcs Canada a l’intention d’engager une discussion au sujet de l’appendice susmentionné.

Réserve—L’objectif est de veiller à ce que la convention collective soit simplifiée dans la mesure du possible.

APPENDICES VARIÉS—APPENDICE “O”, APPENDICE “R”, APPENDICE “U”, APPENDICE “W”

Parcs Canada propose de supprimer les appendices obsolètes.

~~Appendice O « Lettre d’entente—Emploi étudiant »~~

~~Appendice R « Protocole d’entente—Revue de la structure de groupe professionnel et la réforme de classification des groupes ES et SI »~~

~~Appendice U « Protocole d’entente—Programme d’apprentissage mixte »~~

~~Appendice W « Protocole d’entente—Formation en matière d’équité en matière d’emploi, de diversité et d’inclusion et des systèmes de gestion informelle des conflits »~~

+ Renuméroter les appendices en conséquence.

L’objectif de Parcs Canada est de supprimer de la convention collective les appendices qui ne sont plus pertinentes ou applicables.

APPENDICE “V” — PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE DES PARCS ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA — CONCERNANT LE CONGÉ DE MATERNITÉ ET LE CONGÉ PARENTAL NON PAYÉS

Parcs Canada a l’intention d’engager des discussions relatives au protocole d’entente figurant dans l’appendice susmentionné.

Réserve—Parcs Canada se réserve le droit de discuter de ce protocole d’entente à un stade ultérieur du processus de négociation, en fonction des conclusions du comité conjoint chargé d’identifier des occasions de simplifier le libellé des dispositions relatives au congé de maternité sans solde et au congé parental sans solde dans la présente convention collective. Toute modification pourrait également avoir une incidence sur les articles 37 et 39, ce qui nécessiterait des ajustements à ces articles.

AUTRE

Réserve— Parcs Canada souhaite discuter des opérations du programme national de gestion des feux au cours de la ronde de négociations collectives.