



EXPOSÉ DE L'AGENCE PARCS CANADA

COMMISSION DE L'INTÉRÊT PUBLIC

EN CE QUI CONCERNE TOUS LES EMPLOYÉS DE L'EMPLOYEUR

Représenté par L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (AFPC)

PRÉSIDENT : **M. Morton Mitchnick**

MEMBRES : **M. Anthony Boettger**
Pour l'employeur

Mme. Carol Wall
Pour l'agent négociateur

DÉPOSÉ : **13 janvier, 2020**

AUDIENCE : **27, 28 et 30 janvier, 2020**

DANS L'AFFAIRE de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral et le différend qui oppose l'Alliance de la Fonction publique du Canada et Sa Majesté du chef du Canada, représentée par l'Agence Parcs Canada, à l'égard de tous les employés de l'employeur faisant partie de l'unité de négociation de Parcs Canada, comme le précise le certificat délivré par la Commission des relations de travail dans la fonction publique le 1^{er} mai 2001.

AVANT-PROPOS

Le présent exposé est présenté sans porter atteinte au droit de l'Agence Parcs Canada de soumettre tout fait ou argument supplémentaire qu'il juge approprié et pertinent au cours des délibérations de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

INTRODUCTION

Préambule

L'Agence Parcs Canada assure l'intendance de certains des plus beaux exemples nationaux du patrimoine naturel et culturel du Canada, et a la responsabilité de maintenir leur intégrité écologique et commémorative pour les générations futures. Ce réseau de plus de 200 parcs nationaux, lieux historiques nationaux et aires marines nationales de conservation suscite l'envie partout dans le monde, et Parcs Canada a le privilège de mettre en valeur ces trésors nationaux pour la population canadienne et les visiteurs étrangers, de manière à en favoriser chez le public la connaissance, l'appréciation et la jouissance.

Parcs Canada s'applique à protéger et à préserver les parcs nationaux et les lieux historiques nationaux du Canada en veillant à en conserver l'état et l'intégrité, au moyen d'investissements ciblés, en collaborant avec les peuples autochtones, les provinces et les territoires, et en faisant de l'intégrité écologique la priorité du processus décisionnel dans les parcs nationaux. De la même façon, les aires marines nationales de conservation sont établies et gérées de manière à en assurer la viabilité écologique, tout en favorisant la sensibilisation et la compréhension des Canadiens et en offrant des avantages aux peuples autochtones et aux collectivités côtières.

Le mandat de Parcs Canada nécessite une vaste gamme d'activités l'année durant d'un bout à l'autre du Canada. L'Agence est responsable de la gestion et de l'administration de 47 parcs nationaux et du parc urbain national de la Rouge, de cinq aires marines nationales de conservation et de 171 lieux historiques nationaux, dont neuf canaux historiques. Ses employés et ses ressources sont mis à contribution dans des centaines de collectivités et de régions éloignées d'un océan à l'autre. Son personnel consacre ses efforts à la conservation des lieux de Parcs Canada et à leur mise en valeur auprès des visiteurs. L'Agence est également responsable d'un large éventail de biens bâtis et d'activités, allant de la Transcanadienne qui traverse les parcs des montagnes en Alberta et en Colombie-Britannique aux interventions en cas d'avalanche le long des routes de montagne ou en cas d'incendie dans toutes les régions du pays. L'Agence dispose de ressources de recherche et de sauvetage, d'employés voués à la protection de la faune, de gardes de parcs armés et d'une équipe d'archéologie subaquatique. Parcs Canada a la garde de 31 millions d'artéfacts utilisés activement dans ses sites afin de susciter l'intérêt des visiteurs et conservés dans des installations de collection afin de les protéger.

- [Annexe 1 – Mandat et sites de Parcs Canada](#)
- [Annexe 2 – Réseau des parcs nationaux](#)
- [Annexe 3 – Aires marines nationales de conservation](#)
- [Annexe 4 – Vue d'ensemble de Parcs Canada](#)

Aperçu des ressources humaines

La *Loi sur l'Agence Parcs Canada* (LAPC) établit Parcs Canada comme un employeur distinct et le président et directeur général de l'Agence est responsable des questions de ressources humaines.

- [Annexe 5 – Organigramme en date d'octobre 2019](#)

Veillez noter que l'article 15 de la LAPC prévoit ce qui suit :

Malgré l'article 112 de la Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral, le directeur général est, conformément au mandat de négociation approuvé par le président du Conseil du Trésor, habilité à conclure, avec l'agent négociateur d'une unité de négociation composée d'employés de l'Agence, une convention collective applicable à ceux-ci.

- **Annexe 6 – Loi sur l'Agence Parcs Canada, ressources humaines**

Pendant la haute saison, environ 90 % des employés travaillent dans des sites régionaux, éloignés ou nordiques à l'extérieur de la région de la capitale nationale répartis dans plus de 400 collectivités. La diversité des tâches effectuées à Parcs Canada se reflète dans 30 groupes professionnels, dont les suivants : agents d'interprétation, ingénieurs, biologistes, historiens, archéologues, architectes et scientifiques en conservation, spécialistes des collections, manœuvres généraux, administrateurs et agents d'application de la loi. En ce qui a trait aux employés embauchés de manière indéterminée, saisonnière ou déterminée, voici quel en est le nombre approximatif :

- 3 400 employés nommés pour une durée indéterminée en basse saison (de novembre à avril);
- 4 400 employés nommés pour une durée indéterminée en haute saison (de mai à octobre) dont 43 % sont des employés saisonniers qui travaillent de 13 à 42 semaines par année;
- 1 600 employés nommés pour une durée déterminée (non permanents).

Unité de négociation de Parcs Canada

Les membres de l'unité de négociation de Parcs Canada sont tous représentés par l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC). En date du 13 novembre 2019, l'unité de négociation comptait 5 972 employés actifs.

L'unité de négociation de Parcs Canada est unique du point de vue de sa composition. Le certificat d'accréditation délivré le 1^{er} mai 2001 stipule que tous les employés de Parcs Canada (sauf les groupes d'employés non représentés) font partie d'une seule unité de négociation.

L'unité de négociation comprend 30 groupes professionnels. Cette seule convention collective représente l'équivalent de 12 conventions collectives dans l'administration publique centrale (APC) pour lesquelles le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) est l'employeur. Voici la liste de tous les groupes professionnels visés par la convention collective de Parcs Canada :

- 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 Économie 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)
- Groupe Achats et approvisionnement (PG)
- Groupe Administration des programmes (PM)
- Groupe Photographie (PY)
- Groupe Équipages de navires (SC)
- Groupe Recherche scientifique (SE)
- Groupe Soutien des sciences sociales (SI)
- Groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie (ST)

Aperçu – Ronde de négociations collectives en cours

Conformément à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LRTFP) l'agent négociateur a envoyé à l'Agence un avis de négociation dans une lettre datée du 18 juin 2018. L'agent négociateur et Parcs Canada ont participé à des séances de négociation entre janvier et juillet 2019 pour renouveler la convention collective de l'unité de négociation, venue à échéance le 4 août 2018. Aucune entente de principe n'a été conclue au cours de ces cinq séances de négociation collective relativement aux 85 propositions déposées par l'agent négociateur et aux 25 propositions déposées par l'Agence.

Le 19 juillet 2019, l'agent négociateur a déclaré que les négociations avaient abouti à une impasse et a demandé qu'une commission de l'intérêt public soit établie le 25 juillet 2019.

Le 6 août 2019, l'Agence a présenté à la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral sa réponse concernant la demande de conciliation de l'agent négociateur.

- [Annexe 7 – Demande de conciliation du 6 août 2019 – présentation de l'Agence Parcs Canada](#)

Parcs Canada est d'avis que la demande de conciliation était prématurée et que l'agent négociateur n'a pas démontré dans sa demande les raisons pour lesquelles il déclarait une impasse et demandait la conciliation. Par conséquent, l'Agence a respectueusement demandé au président de retarder sa décision de recommander la création d'une telle commission de l'intérêt public, conformément au paragraphe 162(2) de la Loi. La demande de l'Agence ne lui a pas été accordée.

Nonobstant ce qui précède, au vue de toutes les modifications et propositions supplémentaires déposées par l'agent négociateur, l'Agence demeure convaincue du bien-fondé de sa position.

- [Annexe 8 – Liste des modifications et des propositions supplémentaires de l'agent négociateur depuis la déclaration de l'impasse](#)

Le présent document expose le point de vue de l'employeur sur les questions toujours en litige entre les parties, notamment les taux de rémunération. Il fournit également des renseignements contextuels pertinents sur la présente ronde de négociations en ce qui concerne tous les groupes professionnels compris dans l'unité de négociation.

L'exposé de Parcs Canada est structuré de la façon suivante :

- le **SOMMAIRE**;
- la **PARTIE I**, qui fait le point sur la ronde de négociations en cours pour l'unité de négociation de Parcs Canada et l'ensemble de l'Administration publique centrale;
- la **PARTIE II**, qui contient des renseignements sur la comparabilité interne et externe, le recrutement et le maintien en poste de l'effectif ainsi que sur la situation économique et financière du gouvernement;
- la **PARTIE III**, qui renferme la proposition de l'Agence concernant les taux de rémunération et la durée de la convention, et la justification connexe, ainsi qu'une réponse à la proposition de l'AFPC;
- la **PARTIE IV**, qui présente la position de l'Agence sur les autres propositions en suspens;
- la **PARTIE V**, qui fournit des renseignements sur les divers groupes professionnels qui font partie de l'unité de négociation.

L'Agence réitère son engagement à poursuivre des négociations productives et s'engage à réaliser des progrès importants en vue de conclure une convention collective équitable pour les membres de l'équipe et raisonnable pour les contribuables. L'Agence demeure ouverte aux propositions des représentants syndicaux en vue d'une convention qui servira les intérêts des membres de l'équipe et des Canadiens.

SOMMAIRE

L'Agence Parcs Canada s'est engagée à négocier de bonne foi et a toujours mené des négociations productives et respectueuses de son personnel dévoué. Les employés de Parcs Canada sont des personnes qui travaillent fort et qui font chaque jour la fierté de l'organisation. Ils méritent des conditions d'emploi équitables. L'approche de l'Agence en matière de négociations collectives consiste à négocier des ententes qui sont raisonnables à la fois pour les employés, l'agent négociateur et les contribuables canadiens.

Chronologie des événements qui ont mené à la création de cette commission de l'intérêt public

Entre janvier et juillet 2019, l'agent négociateur et Parcs Canada ont participé à cinq séances de négociation. Alors que les deux équipes de négociation se préparaient à fixer les dates des prochaines négociations pour les semaines à venir, l'Agence a été informée, le vendredi 19 juillet 2019, que l'agent négociateur déclarait une impasse dans les négociations.

L'AFPC a déposé 85 propositions pour l'unité de négociation, dont bon nombre ont d'importantes répercussions sur le plan opérationnel, juridique et financier. Parcs Canada a déposé 25 propositions pendant cette ronde de négociations, pour un total de 110 propositions.

Le présent exposé de l'Agence contient toutes les propositions que Parcs Canada et l'agent négociateur ont déposées au cours des négociations, les parties n'ayant encore approuvé aucun des articles qui ont été déposés au cours des négociations. Aucune des parties n'a eu l'occasion de répondre pleinement à toutes les propositions de l'autre partie. Certaines des propositions les plus importantes ont été déposées par l'agent négociateur un jour avant qu'il ne déclare une impasse dans les négociations avec Parcs Canada. L'Agence souhaite retourner à la table de négociation avec l'agent négociateur.

État des négociations collectives pour les autres employeurs fédéraux

Au cours de la présente ronde de négociations, le gouvernement du Canada a conclu 34 ententes touchant plus de 65 000 employés de la fonction publique fédérale. Il a notamment conclu 17 ententes avec 11 agents négociateurs représentant les employés travaillant dans l'Administration publique centrale (APC), et 17 ententes avec quatre agents négociateurs représentant les employés d'organismes distincts, dont l'Agence du revenu du Canada, le Conseil national de recherches et l'Office national du film.

Les 34 conventions ont une durée de quatre ans et prévoient des augmentations économiques de 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 %, ainsi que des améliorations à l'échelle du gouvernement, comme l'introduction de nouvelles dispositions sur les congés pour les situations de violence familiale et pour la prestation de soins, des améliorations aux dispositions sur les indemnités de maternité et les congés parentaux, ainsi qu'un élargissement de la définition de la famille qui étend la portée de certaines dispositions sur les congés.

De plus, les 34 ententes comprennent le même protocole d'entente (PE) sur la mise en œuvre des conventions collectives aux fins de l'administration de la paye. Le PE décrit une nouvelle méthode de calcul des paiements rétroactifs, prévoit des échéances précises pour la mise en œuvre des ententes et

des mesures de responsabilisation en matière de rémunération des employés, conformément aux échéances prolongées.

Facteurs pris en considération par la Commission de l'intérêt public

La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* (LRTSPF) prévoit que lorsqu'elle tente d'aider les parties à résoudre une impasse dans les négociations, une commission de l'intérêt public doit tenir compte des facteurs suivants :

- le recrutement et le maintien en poste de l'effectif;
- la comparabilité externe de la rémunération et les autres conditions d'emploi;
- la nécessité de maintenir un rapport de relativité convenable entre les échelons au sein d'un même groupe professionnel, entre les différents groupes professionnels au sein de l'Agence, ainsi qu'avec les autres groupes professionnels de la fonction publique en ce qui a trait à la rémunération et aux autres conditions d'emploi;
- la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus.

Alors que le taux de cessation d'emploi (départs) soit légèrement plus élevé à Parcs Canada que dans l'APC, le taux d'embauche de l'Agence est également plus élevé. Selon les données sur les offres d'emploi et les candidats, la capacité d'attirer des candidats est forte. Une étude sur la rémunération menée par le Secrétariat du Conseil du Trésor pour certains postes semblables de l'unité de négociation Programmes et administration (PA) de l'ACP révèle que les taux de rémunération des employés de cette unité de négociation sont concurrentiels par rapport à ceux des secteurs public et privé.

De plus, Parcs Canada a retenu les services d'une entreprise indépendante (Mercer Canada) pour mener une étude de comparabilité des salaires. Les résultats indiquent que dans l'ensemble, les salaires de 2018 versés aux employés de l'unité de négociation de Parcs Canada sont comparables aux salaires de 2019 versés dans le marché externe pour des emplois similaires. Les taux de rémunération de Parcs Canada pour chacun des 30 groupes professionnels visés par la convention collective ont également été comparés à ceux des mêmes groupes professionnels œuvrant au sein de l'ACP. La majorité des groupes professionnels représentés par l'agent négociateur ont des taux de rémunération identiques ou légèrement plus avantageux à Parcs Canada.

L'état de l'économie et les perspectives financières sont également abordés dans le présent exposé à la Commission de l'intérêt public. Selon une analyse, la croissance des salaires pour tous les groupes professionnels à Parcs Canada de 2000 à 2017 a dépassé de 36,8 % la variation de l'indice des prix à la consommation au cours de cette même période.

Réalisation d'une entente négociée

Il est dans l'intérêt de l'Agence Parcs Canada, de l'agent négociateur et de tous les employés représentés de conclure une entente négociée. Les données et l'analyse contenues dans le présent

l'exposé soutiennent les augmentations économiques et les autres améliorations non pécuniaires pour l'unité de négociation de Parcs Canada, qui correspondent aux augmentations et aux améliorations ratifiées par 34 autres groupes de la fonction publique fédérale. Les renseignements contenus dans cet exposé démontrent que dans l'ensemble, les employés de Parcs Canada bénéficient de conditions d'emploi concurrentielles par rapport à celles de l'APC, et qu'il est raisonnable et équitable que les augmentations et les améliorations négociées dans l'APC et chez les organismes distincts servent de référence pour la conclusion d'une nouvelle convention collective pour les membres de l'unité de négociation de l'Agence dans le contexte économique actuel.

Le nombre de propositions en suspens entre les deux parties fait en sorte qu'il est difficile pour les parties de déterminer quelles sont les principales priorités et de concentrer leurs négociations sur celles-ci. Un nombre réduit de propositions améliorerait considérablement les chances de règlement.

Parcs Canada suggère respectueusement à la Commission de recommander aux parties de reprendre les négociations, avec un nombre réduit de propositions.

Table des matières

AVANT-PROPOS	2
INTRODUCTION	3
Préambule	3
Aperçu des ressources humaines.....	3
Unité de négociation de Parcs Canada.....	4
Aperçu – Ronde de négociations collectives en cours	5
SOMMAIRE	7
PARTIE I – ÉTAT DES NÉGOCIATIONS	11
1.1 Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada	11
1.2 Négociations dans la fonction publique fédérale.....	14
1.3 Conclusion d'une entente négociée.....	20
PARTIE II – EXAMEN	21
2.1 Recrutement et maintien en poste	21
2.2 Comparabilité externe.....	30
2.3 Relativité interne.....	32
2.4 Rémunération totale	36
2.5 La conjoncture économique et la situation financière du gouvernement.....	39
2.6 Principe de la reproduction.....	44
PARTIE III – OFFRE DE PARCS CANADA CONCERNANT LES TAUX DE RÉMUNÉRATION ET LA DURÉE DU TRAVAIL, ET RÉPONSE À LA PROPOSITION DE L'AFPC	46
Proposition de l'agent négociateur	46
Proposition salariale de Parcs Canada	49
PARTIE IV – OBSERVATIONS DE L'EMPLOYEUR SUR D'AUTRES QUESTIONS EN SUSPENS	50
PARTIE V – COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION	51
Groupes professionnels.....	51
Fonctions	52
Caractéristique de l'unité de négociation	65

PARTIE I – ÉTAT DES NÉGOCIATIONS

1.1 Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada

Entre janvier et juillet 2019, l'agent négociateur et Parcs Canada ont participé à cinq séances de négociation, dont l'une était consacrée à l'échange de propositions entre les parties.

L'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) a présenté 85 propositions pour l'unité de négociation, dont bon nombre ont d'importantes répercussions opérationnelles, juridiques et financières qui exigent une évaluation approfondie de la part de l'Agence pour qu'une négociation de bonne foi puisse avoir lieu. Parcs Canada a déposé 25 propositions durant cette ronde de négociation, ce qui porte le total à 110 propositions.

Les parties ne se sont entendues sur aucun élément jusqu'à présent

Le 16 juillet, six mois après l'échange initial de propositions et pour la première fois dans le processus de négociation, l'AFPC a présenté une proposition détaillée en plusieurs parties concernant des points liés à la paye et des dispositions relatives au réaménagement des effectifs.

Les représentants de l'agent négociateur et de Parcs Canada ont conclu leur cinquième séance de négociation le jeudi 18 juillet 2019. Les deux équipes de négociation se préparaient à fixer les dates de négociation pour les semaines à venir lorsque l'Agence a été informée, le vendredi 19 juillet, du fait que l'agent négociateur déclarait une impasse dans nos négociations collectives.

Parcs Canada s'était vu accorder moins de 72 heures pour analyser en détails les plus récentes propositions de l'agent négociateur, qui requerraient notamment des consultations auprès des intervenants appropriés, lorsque l'impasse a été déclarée.

Beaucoup de contre-propositions de l'Agence (tableau 1) demeurent incertaines au moment de la rédaction de la présente proposition. L'agent négociateur n'a ni accepté ni décliné les propositions ci-dessous, ce qui corrobore l'argument de l'Agence selon lequel les parties n'ont pas suffisamment négocié pour déclarer une impasse dans les négociations

TABLEAU 1 – Liste des propositions et des contre-propositions de l'Agence qui n'ont été ni acceptées ni déclinées par l'agent négociateur

Articles	Description
Article 11 Utilisation des locaux de l'Agence	Parcs Canada a présenté une contre-proposition le 30 avril 2019.
Article 13 Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance	Parcs Canada a présenté une contre-proposition le 30 avril 2019 en ce qui concerne le paragraphe 13.15.
Article 17 Élimination de la	Parcs Canada a présenté une contre-proposition le 30 avril 2019 en ce qui concerne le nouveau paragraphe 17.05.

discrimination et harcèlement sexuel	
Article 37 Congé non payé de maternité/parental	L'employeur a présenté une contre-proposition le 17 juillet 2019.
Article 39 Congé non payé pour s'occuper de la proche famille	L'employeur a présenté une contre-proposition le 17 juillet 2019.

En outre, voici les propositions de l'agent négociateur sur lesquelles l'Agence n'a pas pu se prononcer :

- Article 35, Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes;
- Article 59, Indemnités;
- Article 61, Durée de la convention;
- Appendice « A », Taux de rémunération annuels et notes sur la rémunération;
- Appendice « J », Protocole d'accord – Développement d'un programme d'apprentissage mixte;
- Appendice « K », Réaménagement des effectifs;
- Nouvel article concernant le congé de compassion;
- Nouvel appendice, Protocole d'accord – Santé mentale en milieu de travail;
- Nouvel article concernant le congé en cas de maladie grave.

Le tableau 2 énumère des propositions de l'agent négociateur et de l'employeur qui ont été retirées de part et d'autre après l'annonce de l'impasse dans les négociations.

TABEAU 2 – Liste des propositions retirées

Articles	Description
Article 6 Politiques de l'Agence	L'agent négociateur a retiré sa proposition.
Article 9 Information (9.01)	L'agent négociateur a retiré sa proposition.
Article 18 Consultation mixte	L'agent négociateur a retiré sa proposition.
Article 55 Temps alloué pour se laver	L'agent négociateur a retiré sa proposition.
Appendice « D » Indemnité de travaux de recherche sur le terrain ou en mer	Parcs Canada a retiré sa proposition. L'article sera reconduit sans changement.
Nouveau paragraphe sur la dénonciation	L'agent négociateur a retiré sa proposition.

Considérations financières liées aux propositions de l'agent négociateur

Les coûts permanents (salaires et autres avantages pécuniaires) de la proposition financière de l'agent négociateur qui reviendraient à Parcs Canada, et par extension aux contribuables canadiens, sont estimés à 53 630 000 \$ par année.

Comme l'indique le tableau 3 ci-dessous, les propositions salariales de l'AFPC représentent un coût total permanent d'environ 35 844 673 \$, soit une augmentation de 11 % par rapport à la base salariale de 2019 de l'unité de négociation. Cela comprend les augmentations économiques annuelles de 3,50 % pendant trois ans, ainsi que les montants à payer suivant les restructurations salariales et les rajustements salariaux, lesquels totalisent 11,4 %. Les propositions équivalent à une augmentation globale de 5,5 % par rapport à la base salariale de 2018 de l'unité de négociation.

TABLEAU 3 – Éléments clés de la proposition salariale de l'AFPC présentée le 16 juillet 2019

PROPOSITION SALARIALE DE L'AFPC	COÛTS PERMANENTS	POURCENTAGE DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE
Contrat de trois ans – 3,50 %, 3,50 %, 3,50 %	35 844 673 \$	11 %
Augmentation salariale de 17 % pour les gardes de parc	1 106 401 \$	0,3 %
Intégration de certaines indemnités provisoires au salaire	-	-
Harmonisation des salaires avec ceux de l'administration publique centrale pour ce qui est de certains groupes professionnels	460 119 \$	0,1 %

En plus des propositions salariales de l'agent négociateur, la rémunération totale pour l'unité de négociation augmenterait davantage si l'on acceptait d'autres propositions ayant des répercussions financières. Le tableau 4 donne d'autres exemples de propositions financières de l'agent négociateur dont l'Agence a établi le coût. Il ne s'agit pas d'une liste exhaustive des autres propositions de l'agent négociateur ayant des répercussions financières.

TABLEAU 4 – Autres propositions de l'agent négociateur concernant le salaire

AUTRES PROPOSITIONS FINANCIÈRES	COÛTS PERMANENTS
Primes de quart et de fin de semaine	334 785 \$
Heures supplémentaires	1 946 221 \$
Heures supplémentaires – Indemnité de repas	18 868 \$
Disponibilité	1 082 534 \$
Dispositions sur le temps de déplacement	11 634 \$
Crédits de congé annuel	2 748 916 \$
Dispositions sur le réaménagement des effectifs	Coût impossible à établir
Dispositions sur le congé de compassion	Coût impossible à établir

Période d'emploi des gardes de parc	637 713 \$
Admissibilité des gardes de parc à la pension	Coût impossible à établir

Le résumé de Parcs Canada concernant chaque élément de négociation en suspens se trouve aux parties III et IV de la présente proposition.

Préjudices liés au système de paye Phénix

Des employés de l'unité de négociation de Parcs Canada ont été touchés par des problèmes de paye liés à Phénix, comme c'est le cas ailleurs dans la fonction publique fédérale. Cependant, l'Agence souligne respectueusement que les préjudices liés à Phénix ne doivent pas influencer les délibérations de cette commission.

Cette question est en attente de résolution par une autre instance, et si les parties n'arrivent pas à s'entendre, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral serait le bon cadre pour un règlement par une tierce partie. Le SCT a indiqué à l'AFPC son ouverture à poursuivre les discussions pour conclure un accord concernant les préjudices causés par Phénix, reconnaissant que les employés doivent être indemnisés pour les préjudices subis en raison du système de paye.

Impératifs opérationnels pour justifier les hausses de la rémunération totale proposées par l'agent négociateur

Une prochaine rubrique ci-dessous porte sur l'état des négociations ailleurs dans la fonction publique fédérale où l'on décrit la tendance observée durant cette ronde en ce qui concerne les négociations pour 34 conventions collectives. L'Agence est d'avis qu'une entente concernant l'unité de négociation de Parcs Canada doit comprendre des hausses correspondant approximativement à ce qui a été convenu ailleurs, notamment le protocole d'entente concernant la mise en œuvre de la convention collective négociée avec tous les groupes de l'APC et des organismes distincts.

Dans la partie II de cette proposition, il est question d'impératifs opérationnels liés à la capacité de Parcs Canada de recruter des gens de talent et de les maintenir en poste, ainsi que d'autres considérations se rattachant à la comparabilité des salaires dans la fonction publique fédérale et le secteur privé, car ce sont des facteurs qui justifient les augmentations ou les améliorations appropriées de la rémunération totale.

1.2 Négociations dans la fonction publique fédérale

Dans le cadre de la présente ronde de négociations, le gouvernement du Canada a conclu 34 conventions collectives concernant plus de 65 000 employés de la fonction publique fédérale. Cela comprend des règlements avec 15 agents négociateurs différents représentant 17 unités de négociation de l'APC et 17 groupes d'employés d'organismes distincts.

Administration publique centrale

Depuis le printemps 2018, le SCT a participé à des négociations avec un certain nombre d'agents négociateurs en vue du renouvellement de conventions collectives représentant plus de 175 000 employés^{1 2}.

Le SCT a réussi à conclure des conventions collectives pour 17 groupes de l'APC avec l'aide de 11 agents négociateurs. Ces 17 conventions collectives concernent des employés représentés par certains des plus grands agents négociateurs, notamment l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada, l'Association canadienne des employés professionnels et l'Association canadienne des agents financiers.

Le tableau 5 ci-dessous énumère les unités de négociation ayant de nouvelles conventions collectives, et précise leur syndicat et le nombre d'employés concernés en date de mars 2018.

TABLEAU 5 – Unités de négociation de l'APC ayant de nouvelles conventions collectives

ADMINISTRATION PUBLIQUE CENTRALE				
	Groupe de l'APC	Agent négociateur	Nombre d'employés	% des employés de l'APC (183 254)
1	EL	FIOE 2228	1 059	0,6 %
2	FI	ACAF	4 776	2,6 %
3	SP	IPFPC	7 647	4,2 %
4	AV	IPFPC	5 783	3,2 %
5	NR	IPFPC	3 541	1,9 %
6	SH	IPFPC	3 100	1,7 %
7	EC	ACEP	14 777	8,1 %
8	TR	ACEP	811	0,4 %
9	FS	APASE	1 512	0,8 %
10	RE	IPFPC	2 630	1,4 %
11	RO	Section locale 2182 d'Unifor	272	0,1 %
12	LP	AJJ	2 832	1,5 %
13	SR-CH	ACECMGF	52	0
14	SR-E	CMTCMGF-E	590	0,3 %

¹ Le Conseil du Trésor négocie les conventions collectives de plus de 80 ministères et organismes, dont la liste se trouve aux annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

² Nombre d'employés en date de mars 2018.

15	UT	APCMC	180	0.1 %
16	SR-W	CMTCMGF-O	624	0.3 %
17	AI	ACCTA	9	0 %
	TOTAL		50 195	27,4 %

Organismes distincts

Les 27 organismes distincts énumérés à l'annexe V de la *Loi sur la gestion des finances publiques* mènent leurs propres négociations avec leurs employés syndiqués. Parmi les plus importants de ces organismes distincts figurent l'Agence du revenu du Canada, l'Agence Parcs Canada et l'Agence canadienne d'inspection des aliments. L'APC et les organismes distincts partagent beaucoup d'agents négociateurs, dont l'AFPC.

Étant donné qu'ils font tous partie de la fonction publique fédérale, les organismes distincts ont les mêmes objectifs gouvernementaux généraux; ils ont à cœur de faire preuve de bonne foi dans la négociation d'ententes justes et raisonnables pour les employés, les agents négociateurs et les contribuables canadiens.

Durant la ronde actuelle de négociation, six organismes distincts ont conclu 17 conventions collectives avec quatre agents négociateurs représentant 17 000 employés. Le tableau 6 ci-dessous énumère les organismes distincts, ainsi que les unités de négociation ayant de nouvelles conventions collectives, en précisant leur syndicat et le nombre d'employés représentés.

TABLEAU 6 – Unités de négociation d'organismes distincts ayant de nouvelles conventions collectives

ORGANISME DISTINCT	AGENT NÉGOCIATEUR	UNITÉ DE NÉGOCIATION	NOMBRE D'EMPLOYÉS REPRÉSENTÉS
Agence du revenu du Canada (ARC)	IPFPC	Vérification, finances et sciences (VFS)	11 447
Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN)	IPFPC	Groupe réglementation nucléaire (NUREG)	730
Office national de l'énergie (ONE)	IPFPC	Tous les employés syndiqués	377
Office national du film (ONF)	IPFPC	Administration et services extérieurs	174
		Catégorie scientifique et professionnelle	
	SGCT/SCFP	Groupe technique	103
	SCFP	Groupe de soutien administratif	88
Groupe des opérations			
Conseil national de recherches du Canada (CNRC)	AEER	Services administratifs (AS)	244
		Soutien administratif (AD)	268

		Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS)	214
		Groupe opérationnel (OP)	62
		Achats et approvisionnements (PG)	22
		Groupe technique (TO)	999
	IPFPC	Services d'information (IS)	64
		Bibliothéconomie (LS)	43
		Agents de recherche et agents du Conseil de recherches (RO/RCO)	1 596
		Traducteurs (TR)	8
Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF)	IPFPC	Employés professionnels (PEG)	551
TOTAL			16 990

Éléments communs ayant été négociés avec l'administration publique centrale et les organismes distincts

Les 34 conventions collectives conclues dans l'APC et avec les organismes distincts ont des points en commun, notamment les augmentations économiques de base ainsi que d'autres dispositions financières et non financières.

Augmentations économiques annuelles sur quatre ans

- Première année : 2 %
- Deuxième année : 2 %
- Troisième année : 1,5 %
- Quatrième année : 1,5 %

Nouvelles dispositions et dispositions élargies concernant les congés

Plusieurs améliorations ont été négociées avec d'autres agents négociateurs et unités qui donnent lieu à de nouveaux congés pour les employés ou bonifient les congés existants :

- Jusqu'à 10 jours de congé payé par année pour les situations de violence familiale.
- Élargissement de la disposition sur le congé parental non payé afin de permettre aux employés de choisir un congé prolongé (le supplément payé par l'employeur s'échelonnant alors sur la période en entier), et prolongation de la période maximale de paiement du supplément de façon à inclure le congé de paternité (Québec) et le congé parental partagé (reste du Canada).

- Congé non payé pour proches aidants d'une durée maximale de 35 semaines afin que les employés puissent recevoir des prestations de soins de compassion et de maladie grave offertes au titre du régime d'assurance-emploi.
- Améliorations à la définition de la famille – tout spécialement par l'ajout d'une personne qui tient lieu de membre de la famille du fonctionnaire, qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé. Cela accroît l'accès au congé de deuil payé, au congé payé pour obligations familiales et au congé non payé pour s'occuper de la famille.

Protocole d'entente sur la mise en œuvre des conventions collectives

Au début de cette ronde de négociation, le gouvernement a clairement indiqué à tous les agents négociateurs que les questions de la rétroactivité et de la mise en œuvre des ententes étaient importantes, étant donné les difficultés continues liées au système de paye Phénix et à la mise en œuvre des ententes conclues au cours de la ronde de négociation précédente.

Au printemps 2019, le gouvernement a mis au point une nouvelle méthode de calcul des paiements rétroactifs afin de faciliter les efforts de mise en œuvre. Le gouvernement a également négocié une prolongation des délais de mise en œuvre, une indemnité raisonnable pour les employés en reconnaissance de la prolongation du calendrier de mise en œuvre, et des mesures de reddition de comptes. L'ensemble de ces mesures sont présentées dans le protocole d'entente inclus dans les 34 conventions collectives de l'administration publique fédérale.

Les principaux points du protocole d'entente portent sur ce qui suit :

- Les changements aux éléments de rémunération existants ou nouveaux ne nécessitant aucune intervention manuelle de la part des conseillers en rémunération seront mis en place dans les 180 jours suivant la signature des conventions collectives.
- Les changements aux éléments de rémunération existants ou nouveaux nécessitant une intervention manuelle de la part des conseillers en rémunération seront mis en œuvre dans les 560 jours suivant la signature des conventions.
- Tous les employés du groupe touché par une nouvelle convention recevront un paiement forfaitaire de 400 \$ en reconnaissance des délais de mise en œuvre prolongés.
- Les employés pour lesquels la mise en œuvre prend plus de 180 jours recevront un paiement de 50 \$ pour chaque période de 90 jours dépassant la période initiale de mise en œuvre de 180 jours, jusqu'à concurrence de 450 \$ par employé.
- Les employés pour qui la mise en œuvre prend plus de 180 jours en seront informés dans les 180 jours suivant la signature de la convention.

Compte tenu des systèmes de paye et de ressources humaines actuels et des problèmes persistants, l'Agence Parcs Canada n'a pas la latitude de mettre en œuvre une entente autrement que de la façon prévue dans le protocole d'entente négocié. En acceptant des délais et un processus de mise en œuvre différents, l'Agence ferait preuve de mauvaise foi, car elle accepterait quelque chose à laquelle elle ne pourrait donner suite.

Préjudices liés au système de paye Phénix

En mai 2017, l'AFPC et d'autres agents négociateurs de l'APC ont décidé de créer un sous-comité conjoint de haut niveau employeur-syndicat pour régler la question des préjudices vécus par les employés relativement au système de paye Phénix. De mai 2017 à juin 2019, ce comité a travaillé de manière indépendante par rapport aux tables de négociation collective.

Le 12 juin 2019, une entente a été conclue entre le Conseil du Trésor et 15 agents négociateurs en ce qui concerne les préjudices causés par Phénix. L'AFPC n'a pas accepté les modalités de cette entente, laquelle comprenait un maximum de cinq jours de congé payé, ainsi qu'une indemnisation pour les pertes financières et non financières. Cette entente réglait la portion « préjudices » du recours entamé par ces agents négociateurs et leurs membres par suite de la présentation de plaintes de pratique déloyale de travail, ainsi que de griefs de principe et de griefs individuels.

Parcs Canada soumet respectueusement que les dommages subis par ses employés en raison de Phénix, ne devraient pas influencer sur les délibérations de la commission. La question fait actuellement l'objet de la considération d'un autre forum et, dans l'éventualité où les parties ne peuvent s'entendre, la Commission des relations de travail et de l'emploi dans le secteur public fédéral (CRTESPF) serait le forum approprié pour en arriver à un règlement à l'aide d'une tierce partie.

1.3 Conclusion d'une entente négociée

Étant donné la quantité importante de propositions présentées par l'agent négociateur, Parcs Canada demande que l'AFPC cible un nombre limité de propositions pour tenir compte du cadre actuel des négociations collectives et des résultats obtenus dernièrement avec d'autres agents négociateurs de l'administration publique fédérale. En raison du nombre actuel de propositions, il est difficile pour les parties de centrer leurs négociations sur les grandes priorités. Un nombre plus restreint de propositions améliorerait beaucoup la probabilité d'arriver à une entente.

L'Agence suggère respectueusement à la Commission de l'intérêt public de recommander aux parties de reprendre les négociations, mais en se concentrant sur un nombre réduit de propositions.

Parcs Canada propose en outre qu'une entente pour cette unité de négociation comprenne des améliorations similaires à celles négociées dans le reste de la fonction publique fédérale. Parcs Canada suggère à la Commission de formuler des recommandations qui correspondent au modèle établi par les règlements récemment négociés.

Conformément au principe de répétition, l'Agence suggère que le rapport de la Commission produise un résultat se rapprochant le plus possible de ce qui aurait été obtenu si les parties avaient négocié elles-mêmes un règlement.

PARTIE II – EXAMEN

L'approche de Parcs Canada pour la négociation collective et le renouvellement de sa convention collective vise à assurer aux employés une rémunération juste et, en même temps, à s'acquitter de ses obligations financières générales et de ses engagements à l'égard des priorités du gouvernement et des Canadiens.

L'article 175 de la LRTSPF présente quatre principes à prendre en considération par les commissions de l'intérêt public :

- Recrutement et maintien en poste
 - a) la nécessité d'attirer au sein de la fonction publique des personnes ayant les compétences voulues et de les y maintenir afin de répondre aux besoins des Canadiens;
- Comparabilité externe
 - b) la nécessité d'offrir au sein de la fonction publique une rémunération et d'autres conditions d'emploi comparables à celles des personnes qui occupent des postes analogues dans les secteurs privé et public, notamment les différences d'ordre géographique, industriel et autre qu'elle juge importantes;
- Relativité interne
 - c) la nécessité de maintenir des rapports convenables, quant à la rémunération et aux autres conditions d'emploi, entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les diverses professions au sein de la fonction publique;
 - d) la nécessité d'établir une rémunération et d'autres conditions d'emploi justes et raisonnables, compte tenu des qualifications requises, du travail accompli, de la responsabilité assumée et de la nature des services rendus;
- Conjoncture économique et situation financière du gouvernement
 - e) l'état de l'économie canadienne et la situation fiscale de l'État fédéral.

En outre, Parcs Canada emploie la répétition comme principe directeur dans l'établissement de la rémunération et suggère à la Commission de l'intérêt public de prendre en considération tous les éléments de la rémunération totale au moment de formuler ses recommandations pour cette unité de négociation.

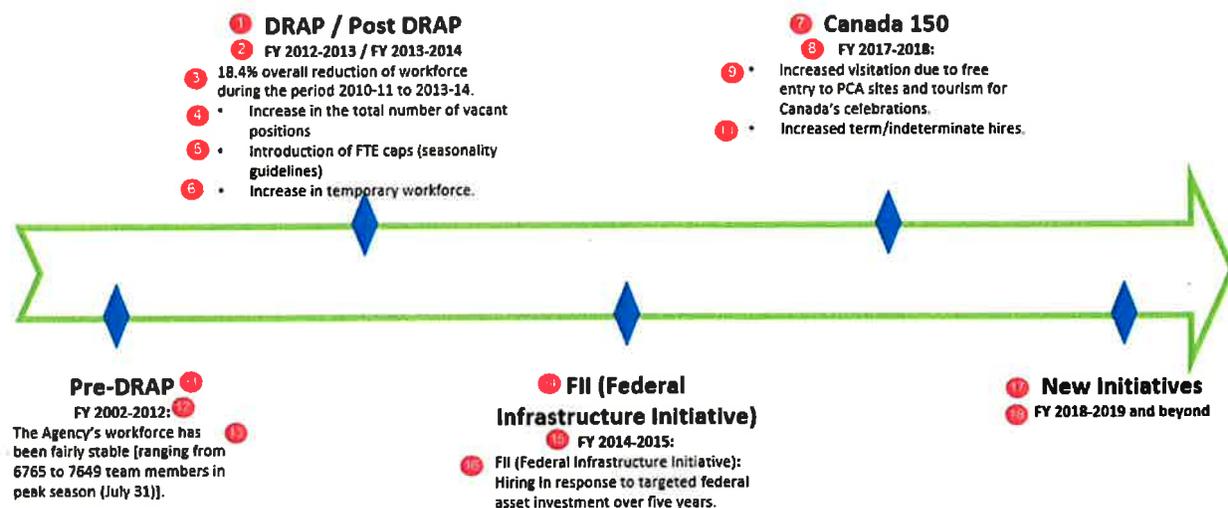
2.1 Recrutement et maintien en poste

Par l'octroi de mandats de négociation collective à des organismes distincts, le SCT établit des niveaux de rémunération qui permettent aux organisations comme Parcs Canada de recruter et d'attirer des

employés qualifiés et motivés. Selon les indicateurs de recrutement et de maintien en poste, l'unité de négociation de Parcs Canada est saine et des augmentations au-delà du modèle de rémunération établi ne sont pas nécessaires en ce moment pour assurer le recrutement et le maintien en poste des employés.

Le graphique ci-dessous présente les mesures prises par le gouvernement du Canada qui ont eu une incidence sur les employés de Parcs Canada depuis 2002. De 2011-2012 à 2013-2014, Parcs Canada a connu une période de restrictions. Fait important, durant cette période, le gouvernement du Canada a lancé son Plan d'action pour la réduction du déficit. Depuis lors, cependant, toutes les mesures indiquées ont eu un effet positif sur l'évolution de l'effectif.

GRAPHIQUE 1– Renseignements généraux concernant l'évolution de l'unité de négociation



- 1- PARD/après le PARD
- 2- Exercice 2012-2013/Exercice 2013-2014
- 3- Réduction globale de l'effectif de 18,4 % de 2010-2011 à 2013-2014
- 4- Augmentation du nombre total de postes vacants
- 5- Introduction des plafonds d'ETP (lignes directrices concernant la saisonnalité)
- 6- Augmentation de l'effectif temporaire
- 7- Canada 150
- 8- Exercice 2017-2018
- 9- Nombre accru de visiteurs en raison de l'accès gratuit aux lieux de Parcs Canada et du tourisme lié aux célébrations du Canada
- 10- Hausse des embauches pour une période déterminée et pour une période indéterminée
- 11- Avant le PARD
- 12- Exercices de 2002 à 2012
- 13- L'effectif de l'Agence est assez stable [de 6765 à 7649 membres en haute saison – 31 juillet].

14- PIIF (Programme d'investissements pour les infrastructures fédérales)

15- Exercice 2014-2015

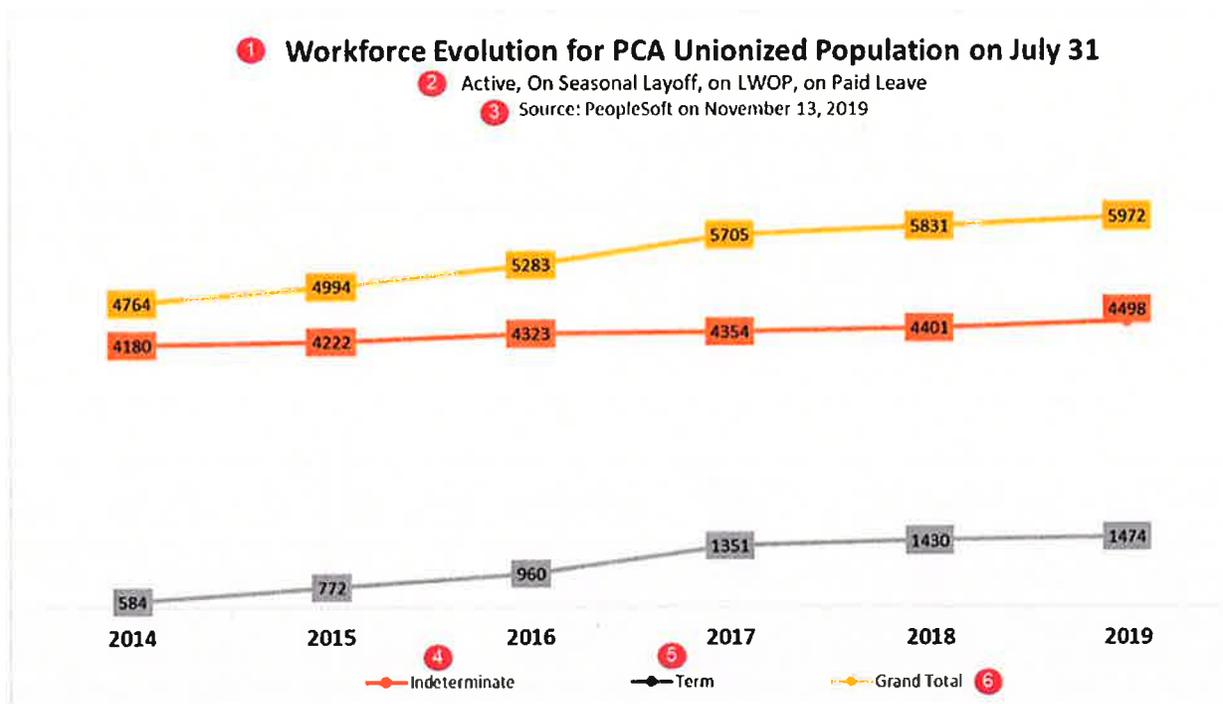
16- PIIF : Embauche en réponse aux investissements fédéraux ciblés dans les biens sur cinq ans

17- Nouvelles initiatives

18- Exercice 2018-2019 et suivants

L'effectif syndiqué de Parcs Canada s'est accru de façon constante entre 2014 et 2019 (voir le graphique plus loin). L'embauche pour une période indéterminée au sein de l'unité de négociation a augmenté de 20 % en cinq ans. Le nombre d'employés syndiqués nommés pour une durée déterminée a quant à lui augmenté de 131 % entre 2014 et 2017 en raison des initiatives de financement temporaire (PIIF et Canada 150). Bien qu'ils soient moins nombreux que les employés nommés pour une durée indéterminée, les employés nommés pour une durée déterminée voient leur nombre augmenter depuis 2017 (9 %). Globalement, les tendances touchant le nombre d'employés sont positives.

GRAPHIQUE 2 – Évolution de l'unité de négociation



- 1- Évolution de l'effectif – Nombre d'employés syndiqués de l'Agence Parcs Canada au 31 juillet
- 2- Employés actifs, en mise à pied saisonnière, en congé non payé et en congé payé
- 3- Source : PeopleSoft en date du 13 novembre 2019
- 4- Postes de durée indéterminée
- 5- Postes de durée déterminée
- 6- Total général

La variation globale d'une année à l'autre du nombre d'employés nommés pour une durée indéterminée à l'Agence est supérieure à celle de l'APC pour trois des quatre derniers exercices, comme le montrent les données ci-dessous.

Selon les données du SCT publiées dans son exposé pour le groupe PA, la variation d'une année à l'autre dans l'APC est négative pour les exercices 2014-2015 (-2,8 %) et 2015-2016 (-1,6 %), et positive pour les exercices 2016-2017 (0,4 %) et 2017-2018 (2,1 %). Or, pour ces mêmes exercices, la variation observée à Parcs Canada est positive.

TABLEAU 7 – Variation d'une année à l'autre du nombre d'employés nommés pour une durée indéterminée

	De 2013-2014 à 2014-2015	De 2014-2015 à 2015-2016	De 2015-2016 à 2016-2017	De 2016-2017 à 2017-2018
Administration publique centrale	-2,8 %	-1,6 %	0,4 %	2,1 %
Agence Parcs Canada	3,3 %	2,8 %	1,2 %	1,0 %

1. Ces chiffres comprennent les employés travaillant dans les ministères et les organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).

2. Ces chiffres comprennent tous les employés actifs et employés en congé non payé (classification de leur poste d'attache) occupant un poste de durée indéterminée à plein temps ou à temps partiel ou un poste saisonnier à plein temps ou à temps partiel.

TABLEAU 8 – Embauches pour une durée indéterminée dans un poste syndiqué

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Administration publique centrale	2,2 %	3,3 %	4,2 %	6 %	7,8 %	S. O.
Agence Parcs Canada	18 %	11 %	11 %	9 %	9 %	11 %

1. Ces chiffres comprennent les employés travaillant dans les ministères et les organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).
2. Ces chiffres comprennent tous les employés actifs et employés en congé non payé (classification de leur poste d'attache) occupant un poste de durée indéterminée à plein temps ou à temps partiel ou un poste saisonnier à temps partiel ou à plein temps.
3. L'embauche externe comprend l'embauche de personnes à l'extérieur de l'APC (pour l'APC) ou de Parcs Canada (pour Parcs Canada). Cela comprend également les employés qui ont passé d'un poste occasionnel ou d'un poste de durée déterminée ou d'étudiant à un poste de durée indéterminée ou saisonnier.
4. Les taux d'embauche totaux sont obtenus en divisant le nombre d'embauches externes au cours d'un exercice donné par le nombre moyen d'employés.

Les taux d'embauche globaux de l'APC étaient bas en 2012-2013 et en 2013-2014 en raison des mesures de compression mises en place par le gouvernement du Canada. Cependant, ils ont augmenté au cours des exercices suivants. En comparaison, les taux d'embauche à Parcs Canada dépassent les taux globaux de l'APC des six derniers exercices. Les données du tableau 8 portent uniquement sur les postes de l'unité de négociation. Les taux se sont stabilisés à environ 10 % depuis 2014-2015.

TABLEAU 9 – Départs de titulaires d'un poste syndiqué.

	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	2017-2018	2018-2019
Administration publique centrale	6,4 %	5,2 %	5,2 %	5,1 %	4,8 %	S. o.
Agence Parcs Canada	7 %	8 %	7 %	7 %	8 %	9 %

1. Ces chiffres comprennent les employés travaillant dans les ministères et les organisations de l'administration publique centrale (annexes I et IV de la *Loi sur la gestion des finances publiques*).
2. Ces chiffres comprennent tous les employés actifs et employés en congé non payé (classification de leur poste d'attache) occupant un poste de durée indéterminée à plein temps ou à temps partiel ou un poste saisonnier à temps partiel ou à plein temps.
3. Les départs externes sont des départs vers l'extérieur de l'APC (pour l'APC) ou de Parcs Canada (pour Parcs). Les départs volontaires qui ne sont pas des départs à la retraite comprennent les démissions de l'APC (ou de Parcs) pour les raisons suivantes : emploi à l'extérieur, retour aux études, raisons personnelles, abandon de poste; ils comprennent aussi les départs pour occuper un poste dans un organisme distinct. Les départs volontaires à la retraite comprennent tous les départs à la retraite en raison d'une maladie, d'un âge avancé ou d'une volonté personnelle. Les départs involontaires comprennent les démissions dans le cadre d'un réaménagement de l'effectif, les congédiements pour inconduite, les renvois pour cause d'incompétence ou d'incapacité, les cessations d'emploi – défauts de nomination, destitutions par le gouverneur en conseil, mises à pied, renvois pendant la période de stage et décès.
4. Les taux globaux de départ pour un poste à l'extérieur sont obtenus en divisant le nombre de départs pour un poste à l'extérieur au cours d'un exercice donné par le nombre moyen d'employés.

Les taux de départ sont peut-être plus élevés à Parcs Canada qu'à l'APC, mais les taux d'embauche sont également plus élevés à Parcs Canada qu'à l'APC. Bien que la grande majorité des employés accomplissant du travail saisonnier occupent des postes de durée indéterminée à Parcs Canada, la nature saisonnière du travail est une raison qui amène certains à quitter leur emploi à l'Agence pour chercher un emploi à plein temps.

Le tableau qui suit porte sur l'affichage de postes visant des possibilités d'emploi au sein de l'unité de négociation. Les données représentent l'intérêt du marché du travail à l'égard des postes affichés faisant partie de l'unité de négociation ainsi que le nombre total de candidatures reçues admissibles dans le cadre de ces processus de dotation.

TABLEAU 10 – Affichage de postes

Nombre de processus de sélection, de candidatures reçues et de candidatures admissibles à l'Agence Parcs Canada selon l'exercice			
Exercice	Nombre de processus de sélection	Nombre de candidatures reçues	Nombre de candidatures admissibles
2012-2013	67	3605	3394
2013-2014	289	18853	16620
2014-2015	281	17687	15949
2015-2016	871	32766	29296
2016-2017	895	38503	34318
2017-2018	862	42584	36744
2018-2019	831	53192	44946
2019-2020	445	23447	20022

Source : Commission de la fonction publique, fichiers DB financiers.

Dans l'ensemble, les indicateurs de recrutement et de maintien en poste dressent le portrait d'un effectif stable pour l'unité de négociation. Un nombre considérable de personnes souhaitent travailler à Parcs Canada. Les résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux (SAFF) sur la perception de la qualité des embauches montrent un niveau de satisfaction élevé à Parcs Canada par rapport à l'ensemble de l'administration fédérale. Le tableau 11 ci-dessous présente les données tirées du SAFF de 2017, qui était l'édition la plus récente du sondage contenant les deux questions suivantes.

TABLEAU 11 – Résultats du SAFF de 2017

Staffing ¹	PC 2017 % ²	PS 2017 % ³	Gap ⁴
26. In my work unit, I believe that we hire people who can do the job. ⁵	69	65	4
27. In my work unit, the process of selecting a person for a position is done fairly. ⁶	63	58	5

1 – Dotation

2 – PC 2017 (%)

3 – FP 2017 (%)

4 – Écart

5 – 26. Dans mon unité de travail, j'estime qu'on embauche des personnes capables de faire le travail.

6 – 27. Dans mon unité de travail, le processus de sélection des personnes pour combler un poste est équitable.

Les résultats du SAFF permettent aussi de comparer les employés de l'unité de négociation et les employés de l'administration fédérale dans son ensemble au chapitre de la satisfaction générale à l'égard de leur travail.

Selon les résultats du SAFF, les employés de Parcs Canada sont plus motivés que la moyenne des fonctionnaires fédéraux. Ainsi, 65 % des employés préféreraient continuer à travailler à Parcs Canada même si un poste comparable était disponible ailleurs, et 73 % des employés recommanderaient l'Agence comme un excellent milieu de travail.

TABLEAU 12 – Mobilisation des employés (SAFF de 2018)

	PCA 2018 % 1	PS 2018 % 2
3		
EMPLOYEE ENGAGEMENT		
05. I get a sense of satisfaction from my work. 4	80	75
09. Overall, I feel valued at work. 5	70	66
10. I am proud of the work that I do. 6	88	85
14. Overall, I like my job. 7	85	80
43. I would recommend my department or agency as a great place to work. 8	73	67
44. I am satisfied with my department or agency. 9	71	68
45. I would prefer to remain with my department or agency, even if a comparable job was available elsewhere in the federal public service. 10	65	59

1 – PC 2018 (%)

2 – FP 2018 (%)

3 – MOBILISATION DES EMPLOYÉS

4 – 05. Je tire de la satisfaction de mon travail.

5 – 09. Dans l'ensemble, je me sens valorisé(e) au travail.

6 – 10. Je suis fier (fière) du travail que je fais.

7 – 14. Dans l'ensemble, j'aime mon emploi.

8 - 43. Je recommanderais mon ministère ou organisme comme un excellent milieu de travail.

9 – 44. Je suis satisfait(e) de mon ministère ou organisme.

10 – 45. Je préférerais continuer à travailler au sein de mon ministère ou organisme même si un poste comparable était disponible ailleurs dans la fonction publique fédérale.

Le SAFF de 2018 comportait des indicateurs de mobilité et de maintien en poste, y compris une question demandant si l'employé avait l'intention de quitter son poste actuel dans les deux prochaines années.

TABLEAU 13- Mobilité et maintien en poste (SAFF de 2018)

	13 PCA 2018 %	14 PS 2018 %
11 Mobility and Retention		
46. Do you intend to leave your current position in the next two years? 12	27	27

11 – Mobilité et maintien en poste

12 – 46. Avez-vous l'intention de quitter votre poste actuel au cours des deux prochaines années?

13 – PC 2018 (%)

14 – FP 2018 (%)

Le pourcentage d'employés de Parcs Canada qui ont l'intention de quitter leur poste est comparable à celui du reste de la fonction publique.

Enfin, Parcs Canada se classe parmi les trois premiers employeurs du secteur public fédéral dans le palmarès 2019 des meilleurs employeurs canadiens du magazine Forbes.

- [Annexe 9 – Palmarès 2019 des meilleurs employeurs canadiens du magazine Forbes \(en anglais\)](#)

Pour dresser ce palmarès, Statista a sondé 8 000 Canadiens travaillant pour des entreprises de 500 employés au plus. Le sondage était anonyme afin que les participants puissent s'exprimer en toute franchise. Les répondants devaient indiquer, sur une échelle de zéro à dix, dans quelle mesure il était probable qu'ils recommandent leur employeur à d'autres personnes. Statista demandait également aux répondants de recommander d'autres organisations que celle pour laquelle ils travaillaient. Le palmarès est composé des 300 employeurs qui ont reçu le plus de recommandations.

2.2 Comparabilité externe

Cette section établit des comparaisons entre les taux de rémunération dans l'unité de négociation de Parcs Canada et ceux du marché. L'objectif de Parcs Canada est d'offrir une rémunération comparable, mais non supérieure, à celle consentie pour un travail similaire sur les marchés du travail pertinents. Si l'on tient compte des tendances récentes, les augmentations économiques récemment offertes par l'APC et les organismes distincts au cours de la ronde de négociation collective de 2018 (2 %, 2 %, 1,5 % et 1,5 %) paraissent bien fondées. Ce modèle a été respecté pour 27,4 % des fonctionnaires syndiqués de l'APC, et devrait également, selon les données et les analyses ci-incluses, s'appliquer à l'unité de négociation de Parcs Canada.

Le Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) examine les tendances du marché du travail national chaque année et confie à des experts externes en ressources humaines le mandat d'effectuer des recherches primaires et secondaires à l'échelle des groupes professionnels. Les tendances nationales orientent les décisions en matière de rémunération. Ainsi, le SCT se fie aux conclusions des enquêtes menées sur le marché par les experts à sa demande afin de déterminer le caractère opportun de mesures de rémunération ciblées. Le résultat de ce processus sert à définir le mandat économique accordé aux organismes distincts, comme Parcs Canada.

En octobre 2019, le SCT a retenu les services de Mercer Canada Limited, qui a évalué le caractère concurrentiel des salaires de base dans certains postes de référence du groupe Services des programmes et de l'administration (PA) par rapport au marché. Les analyses du marché de référence pour les postes visés sont fondées sur une estimation des salaires tirée de sources secondaires (Mercer, Towers Watson et Morneau Shepell). Comme les descriptions sommaires des enquêtes sont généralement brèves comparativement aux descriptions organisationnelles, les correspondances ont été déterminées en fonction de la nature des emplois et des méthodes de comparaison contemporaines. Empiriquement, on considère que la correspondance entre deux postes est « bonne » lorsqu'au moins 80 % des fonctions sont énoncées dans la description sommaire du poste examiné.

On a comparé les taux de rémunération du sommet de l'échelle salariale du SCT à ceux du 50^e percentile du marché. Le sommet de l'échelle salariale est un bon indicateur de la rémunération à laquelle peut s'attendre un fonctionnaire fédéral. Au 31 mars 2018, environ 60 % des employés du groupe PA avaient atteint le sommet de l'échelle salariale. À titre de comparaison, à la même date, 59 % des membres de l'unité de négociation de Parcs Canada avaient atteint le sommet de leur échelle salariale. En général, les méthodes régissant la rémunération de base dans l'administration fédérale font en sorte que les employés finissent par atteindre le taux de rémunération de base maximal de l'échelle de leur poste en fonction d'un mélange d'années d'expérience et de rendement.

À l'extérieur du secteur public, peu importe le niveau du poste, le 50^e percentile d'un marché du travail donné représente typiquement le salaire probable d'un employé « pleinement compétent ». Les salaires dépassant le 50^e percentile ne sont généralement atteints que par des employés au rendement supérieur ou qui ont acquis des compétences avancées. Le choix du 50^e percentile comme point de référence est conforme au principe directeur clé du SCT en matière de rémunération, c'est-à-dire que le SCT cherche à faire en sorte : 1) que la rémunération de la fonction publique soit comparable, mais non supérieure, à celle consentie pour un travail similaire sur les marchés du travail pertinents; 2) que tous

les fonctionnaires aient la possibilité d'atteindre le sommet de leur échelle salariale en fonction de leur expérience et de leur rendement.

Les méthodes de rémunération de référence se situant dans une fourchette de plus ou moins 10 % par rapport aux marchés cibles du SCT sont généralement considérées comme comparables et appropriées. L'utilisation d'un taux de rémunération comparable unique imposerait un degré de précision exagéré dans un cadre d'analyse qui exige des jugements subjectifs pour définir et comparer le travail effectué dans différentes organisations.

Le tableau 14 présente une sélection de postes des groupes AS et CR au sein de l'APC qui sont pertinents comme points de comparaison pour Parcs Canada. Selon les résultats d'enquête, la rémunération consentie à chacun de ces groupes dans l'APC est comparable ou supérieure à celle du marché.

Il convient de souligner que les comparaisons faites dans l'enquête sont entre les taux de rémunération de l'APC en 2017 et ceux du marché en 2018. Le fait d'accorder des augmentations salariales rétroactives à 2018 aurait donc pour effet de creuser l'écart en faveur des taux de l'APC ou de les rendre encore plus avantageux dans les limites de la fourchette de comparabilité de plus ou moins 10 %.

TABLEAU 14 – Sélection de résultats de l'enquête sur la rémunération du SCT sur les postes de référence des groupes AS et CR de l'APC

Volet	Titre du poste	Niveau de classification	Rémunération supérieure ou comparable à celle du marché
Services administratifs	Adjoint administratif ou adjointe administrative	AS-01	✓
	Conseiller ou conseillère en rémunération	AS-02	✓
	Agent administratif ou adjointe administrative	AS-02	✓
	Adjoint exécutif ou adjointe exécutive	AS-03	✓
Commis aux écritures et aux règlements	Adjoint administratif ou adjointe administrative	CR-04	✓
	Commis à la prestation des programmes et des services	CR-04	✓

Parcs Canada a retenu les services de Mercer Canada Limited afin d'examiner de façon approfondie les taux de rémunération de certains de ses groupes de classification. L'entreprise a évalué les salaires de base sur le marché afin de déterminer la situation relative de l'Agence. L'examen s'est fondé, entre autres, sur la base de données privée de Mercer, en utilisant un groupe de référence élargi couvrant l'ensemble de l'industrie au pays, secteurs public et privé confondus, et sur la base de données privée de PayScale, avec qui Mercer a établi un partenariat. Les taux de rémunération de Parcs Canada en vigueur au mois d'août 2018 ont été comparés à ceux du marché en 2019.

Dans l'ensemble, les taux au sommet des échelles salariales de base des différents niveaux de classification à Parcs Canada sont comparables à ceux du marché. À la lumière des résultats de l'étude de Mercer menée pour le compte de Parcs Canada, les salaires de base offerts dans l'Agence semblent comparables à ceux du marché. Il existe davantage de niveaux par catégorie ou sous-catégorie d'emploi à Parcs Canada que sur le marché, ce qui complique la détermination des postes de niveau similaire au sein d'une catégorie d'emploi, le marché n'ayant pas toujours le même niveau de granularité que Parcs Canada.

- **Annexe 31 – Examen des salaires de base sur le marché commandé par Parcs Canada**

2.3 Relativité interne

Comme l'énonce la LRTSPF, il est nécessaire de maintenir des rapports convenables quant à la rémunération entre les divers échelons au sein d'une même profession et entre les différentes professions. De plus, comme le mentionne le *Cadre des politiques de gestion de la rémunération*, la rémunération devrait correspondre à la valeur relative attribuée par l'employeur au travail accompli. La hiérarchisation des groupes professionnels est donc un indicateur utile pour déterminer si la hiérarchie des valeurs relatives correspond à la hiérarchie des taux de rémunération.

La relativité interne est une mesure de la valeur relative de chaque groupe de l'APC par rapport au même groupe et au même niveau à l'Agence Parcs Canada.

Nota : *La partie V du présent exposé énumère les groupes professionnels représentés dans l'unité de négociation et les différentes catégories d'emploi existant à Parcs Canada.*

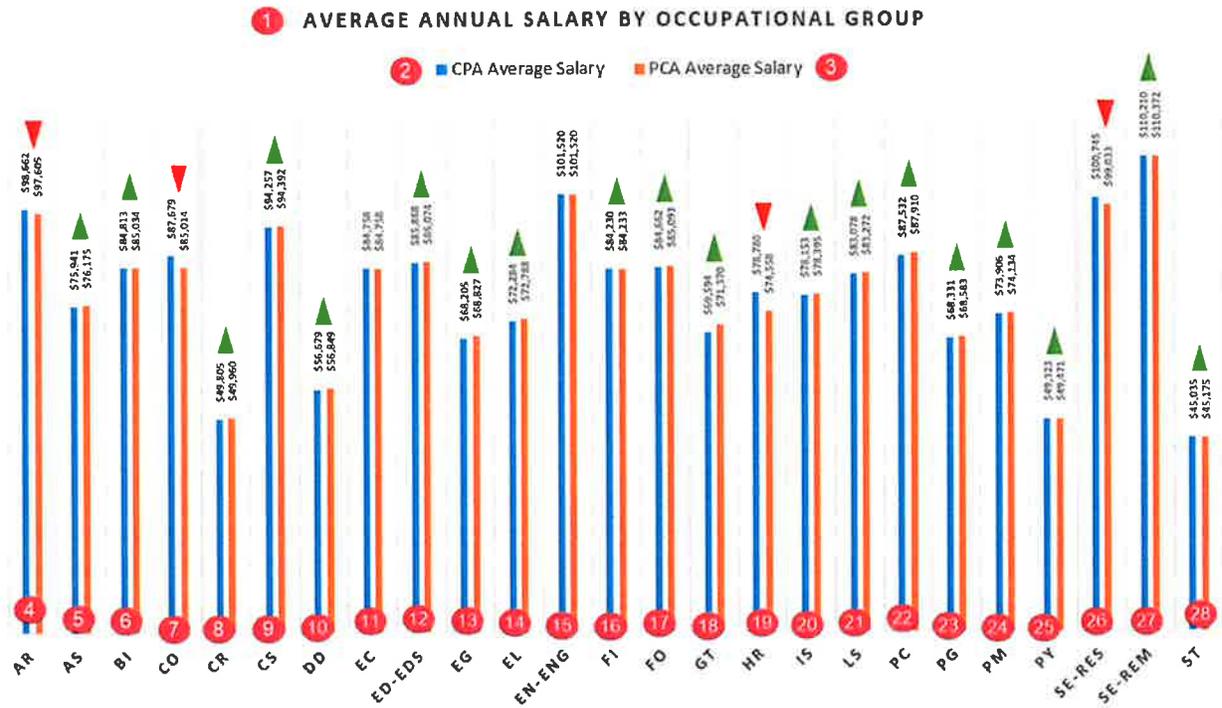
Le graphique 3, ci-dessous, illustre la relativité interne entre les types d'emploi à l'APC et à Parcs Canada pour chaque groupe. L'examen du salaire moyen annuel ou horaire permet de déterminer l'écart de rémunération pour chacun des groupes professionnels comparables, lorsqu'existe un tel écart.

Les flèches rouges indiquent les groupes pour lesquels la rémunération (le salaire moyen) à Parcs Canada est inférieure à celle de l'APC; les flèches vertes indiquent les groupes pour lesquels la rémunération à Parcs Canada est supérieure à celle de l'APC. Les groupes qui ne sont pas marqués par une flèche sont en situation de parité. Le salaire moyen a été calculé en faisant la somme de la rémunération des différents échelons au sein d'un groupe et en la divisant par le nombre d'échelons.

Des 30 groupes professionnels représentés par l'unité de négociation de Parcs Canada, comparativement au groupe équivalent dans l'APC, 20 reçoivent un salaire annuel moyen légèrement supérieur, 11 sont en situation paritaire, et 7 ont un salaire annuel moyen légèrement inférieur.

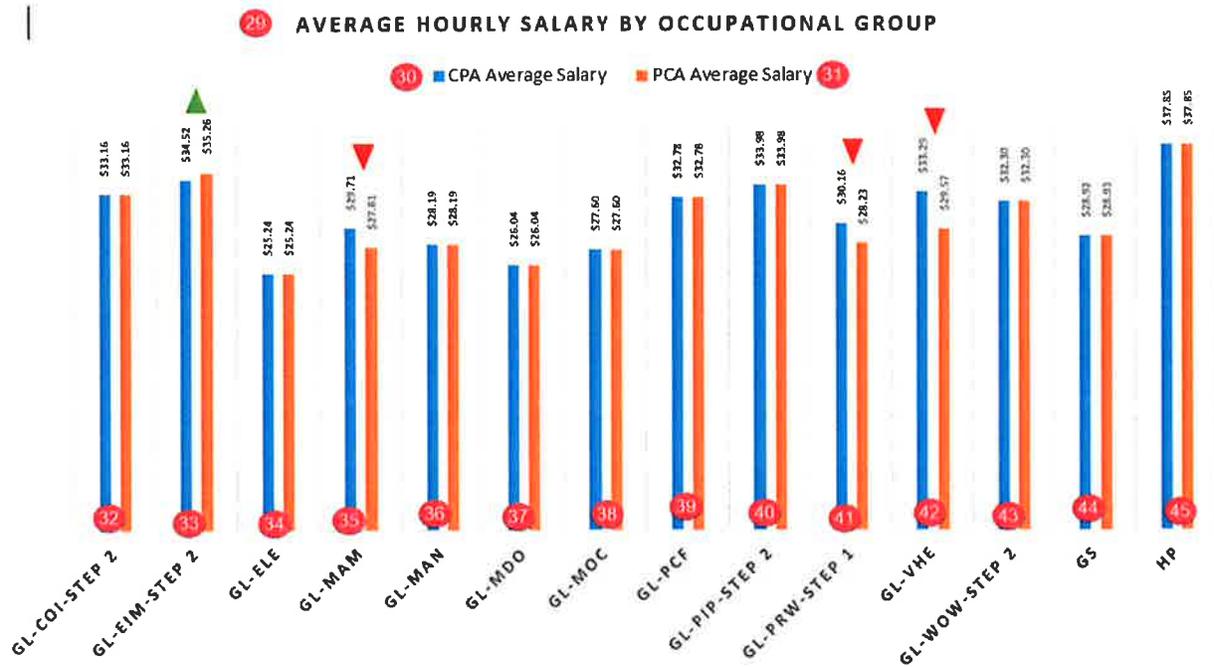
Les échelons suivants n'avaient pas d'équivalent à l'APC et ont donc été exclus de l'analyse :
GL-COI-1, GL-EIM-1, GL-PIP-1, GL-PRW-2, GL-WOW-1.

GRAPHIQUE 3 – Salaire annuel moyen par groupe professionnel



1	Salaire annuel moyen par groupe professionnel
2	Salaire moyen - APC
3	Salaire moyen - PC
4-28	Group codes stay the same. Please modify the dollar amounts' format. In French, it's x xxx xxx,xx \$

GRAPHIQUE 4 – Salaire horaire moyen par groupe professionnel



29	Salaire horaire moyen par groupe professionnel
30	Salaire moyen - APC
31	Salaire moyen - PC
32-45	Group codes stay the same. Please modify the dollar amounts' format. In French, it's x xxx xxx,xx \$

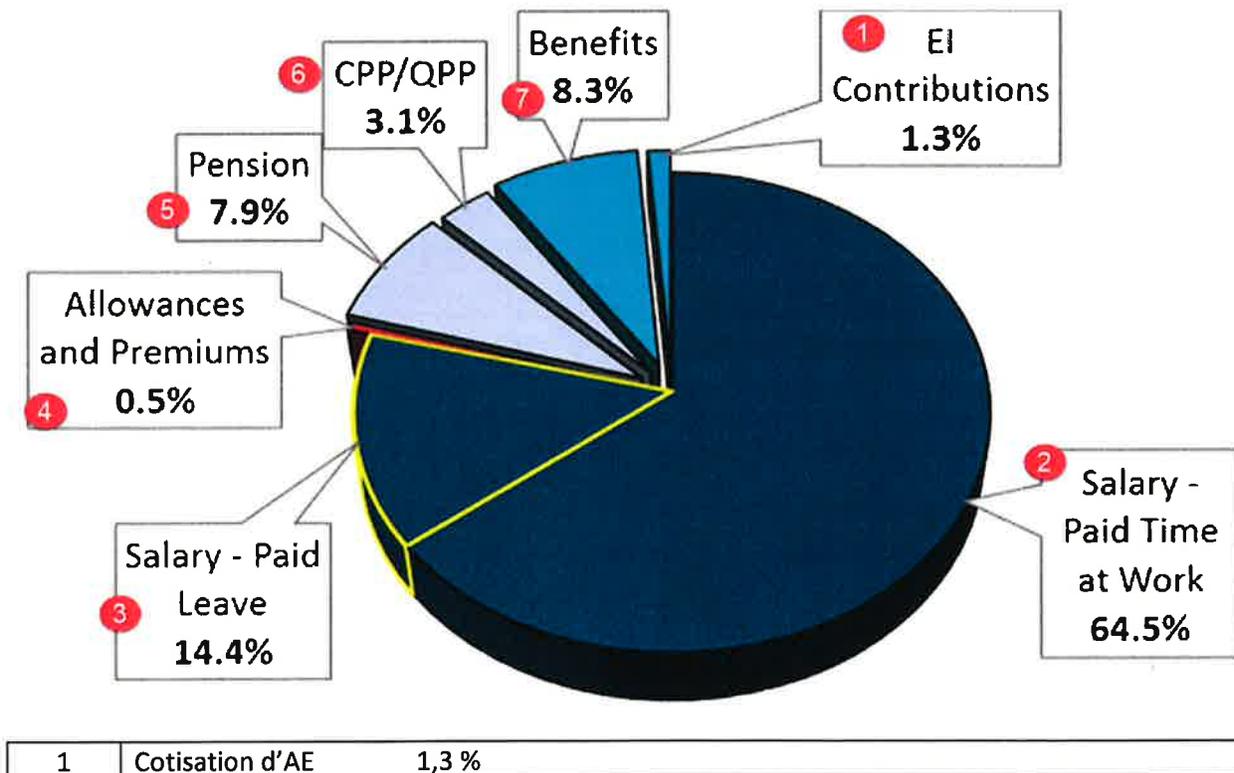
2.4 Rémunération totale

Il faut tenir compte de l'ensemble des conditions d'emploi lors de l'évaluation de la comparabilité externe, même si certaines de ces conditions ne font l'objet d'aucune négociation. En plus des salaires, la rémunération totale se compose des avantages sociaux rémunérés et non rémunérés, comme les cotisations de l'employeur aux régimes de retraite, d'autres programmes d'avantages sociaux pour les employés (p. ex. soins de santé et soins dentaires) et des indemnités supplémentaires.

Les graphiques ci-dessous, tirés des exposés du Secrétariat du Conseil du Trésor pour les groupes PA (AS, IS, PM, WP, CM, DA, CR, OE, ST) et TC (DD, EG,GT, PY, PI, TI), présentent une ventilation détaillée de la rémunération totale d'un employé PA et TC type. Étant donné que Parcs Canada utilise les mêmes normes de classification et que les employés de Parcs Canada bénéficient des mêmes primes, indemnités et régimes de pension, le graphique qui suit illustre de très près la rémunération totale des employés de Parcs Canada.

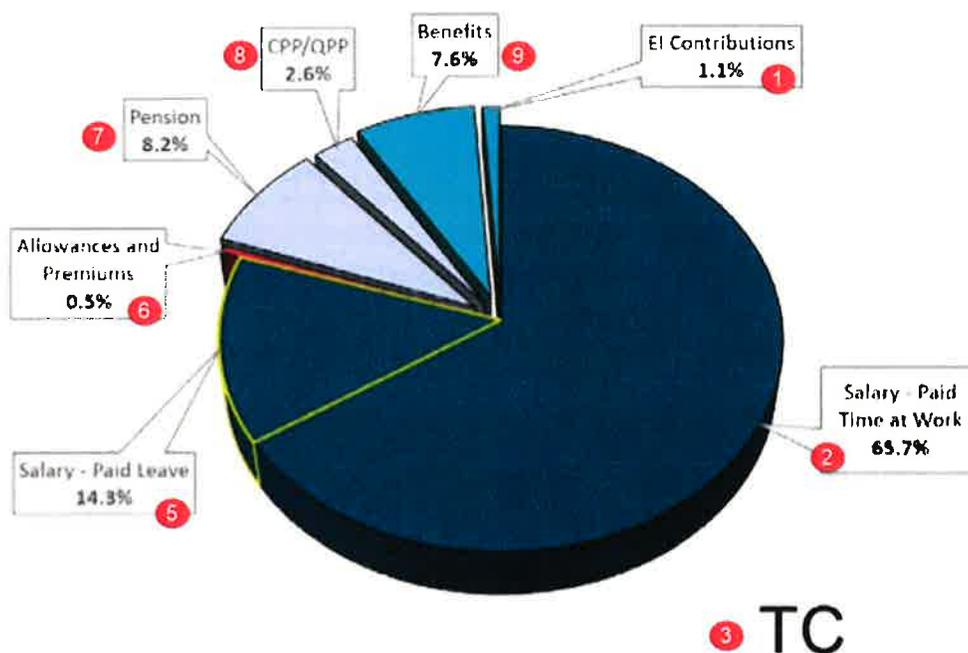
- Le salaire de base compte pour 78,9 % de la rémunération totale des employés de l'unité de négociation PA et pour 65,7 % de celle du groupe TC.
- Pour le groupe PA, environ 20,6 % de la rémunération totale est constituée de pensions et d'avantages sociaux, y compris l'assurance-vie et l'assurance-invalidité ainsi que les régimes de soins de santé et de soins dentaires. Cette part de la rémunération totale est de 15,8 % pour le groupe TC.
- Les indemnités et les primes constituent le 0,5 % restant de la rémunération totale pour les groupes PA et TC.

GRAPHIQUE 5 – Éléments de la rémunération globale – Groupe des Services des programmes et de l'administration (PA)



2	Salaire – Heures travaillées	64,5 %
3	Salaire – Congés payés	14,4 %
4	Indemnités et primes	0,5 %
5	Pension	7,9 %
6	RPC/RRQ	3,1 %
7	Avantages sociaux	8,3 %

GRAPHIQUE 6 – Éléments de la rémunération globale – Groupe Services techniques



4 (TC)

1	Cotisation d'AE	1,1 %
2	Salaire – Heures travaillées	65,7 %
3	TC	
4	(TC)	
5	Salaire – Congés payés	14,3 %
6	Indemnités et primes	0,5 %
7	Pension	8,2 %
8	RPC/RRQ	2,6 %
9	Avantages sociaux	7,6 %

Méthodologie

- **Salaire** : Les salaires sont le reflet des taux maximaux de rémunération offerts aux employés en 2017-2018, pondérés en fonction du nombre d'employés à chacun des niveaux.

- **Indemnités et primes** : Le montant moyen reçu par les employés du groupe en 2017-2018. Ce montant comprend la prime au bilinguisme, les primes au rendement, les indemnités pour les tâches et responsabilités supplémentaires, et les indemnités de recrutement et de maintien en poste.
- **Pension** : La pension est fondée sur les cotisations de l'employeur et sur un ratio de partage des coûts entre l'employé et l'employeur de 50/50. Les taux sont calculés en fusionnant les taux de pension de 2018 pour les groupes 1 et 2 proportionnellement à la taille de chacun des niveaux (ou groupes). Le taux estimatif de cotisation à la convention de retraite de 2018 est appliqué s'il y a lieu.
- **Avantages sociaux** : La valeur estimative des avantages sociaux de 2017-2018 est fondée sur le coût moyen par employé (soins de santé et soins dentaires) ou une part des salaires de l'administration publique centrale (invalidité à long terme, prestations de décès, prestations de maternité/paternité supplémentaires) appliqué au taux de rémunération maximal respectif. Le montant associé aux soins de santé et aux soins dentaires postérieurs à l'emploi correspond à la valeur actuelle des coûts et de l'utilisation anticipés des soins de santé et des soins dentaires pour les employés actuels dans les années à venir.
- **Congé payé** : Cette valeur est fondée soit sur le profil statistique des congés payés des membres d'un groupe (congé de maladie, congé pour obligations familiales, congé annuel unique) en 2016-2017, soit sur les congés auxquels les membres du groupe sont admissibles (jours fériés, congé personnel et congé de bénévolat), soit par groupe et niveau (congés annuels) en date de mars 2018.
- **RPC/RRQ et AE** : Il s'agit des taux de cotisation de 2018. L'assurance-emploi (AE) comprend le taux de réduction des cotisations d'AE.

En tant que membres du secteur public fédéral, les membres de l'unité de négociation de Parcs Canada ont accès à d'importants bénéfices en ce qui concerne la couverture et la qualité des régimes de retraite et d'avantages sociaux, une durée et stabilité d'emploi accrues, davantage de congés payés et un âge moyen du départ à la retraite précoce par rapport aux travailleurs du secteur privé.

Les travailleurs du secteur public sont près de quatre fois plus susceptibles d'être couverts par un régime de retraite agréé que ceux du secteur privé (87,1 % contre 22,7 %)³. Cet avantage est encore plus marqué si l'on compare avec les couvertures des régimes de retraite à prestations déterminées (PD), où les prestations de retraite sont garanties par l'employeur. Dans ce cas, les travailleurs du secteur public sont plus de huit fois plus susceptibles d'être couverts (79,1 % contre 9,2 %).

Les régimes de retraite PD se font de plus en plus rares dans le secteur privé; selon les données les plus récentes, ces régimes sont passés de 21,9 % en 1997 à 9,2 % en 2017. Bon nombre des régimes PD existants dans le secteur privé ne sont déjà plus offerts aux nouveaux employés, ce qui laisse croire que la couverture des régimes PD dans le secteur privé continuera de diminuer⁴.

Les avantages d'une retraite plus sûre sont amplifiés par l'âge moyen plus précoce de la retraite dans le secteur public. Les fonctionnaires sont en moyenne 2,4 ans plus jeunes que les travailleurs du secteur privé au moment de leur départ à la retraite⁵. Selon Statistique Canada, l'âge moyen de la retraite au Canada se situe à un peu plus de 63 ans et demi. Pour les employés fédéraux, il est de 61 ans et demi. Les employés du secteur privé travaillent généralement presque jusqu'à 65 ans. L'âge moyen des

³ STATISTIQUE CANADA, Régimes de pension au Canada, au 1^{er} janvier 2018, 6 juin 2019.

⁴ VETTESE, Frederick. « The extinction of defined-benefit pension plans is almost upon us », *The Globe and Mail*, 4 octobre 2018.

⁵ INSTITUT FRASER. *Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario*, 2018. Calculs effectués par l'Institut Fraser à partir des données du tableau personnalisé de l'Enquête sur la population active sur l'âge moyen de la retraite par sexe, catégorie de travailleurs, Canada et provinces de Statistique Canada, moyenne annualisée.

employés de Parcs Canada lors de leur départ à la retraite est semblable à celui des autres fonctionnaires fédéraux.

Les travailleurs du secteur public ont également une plus grande sécurité d'emploi que leurs homologues du secteur privé. Lorsqu'on examine les pertes d'emploi en pourcentage du nombre total d'emplois, une mesure indirecte de la sécurité d'emploi, les travailleurs du secteur public étaient cinq fois moins susceptibles de subir une perte d'emploi que ceux du secteur privé (0,5 % contre 2,5 %)⁶. Cette analyse exclut les pertes d'emploi résultant de la cessation d'emplois temporaires, occasionnels et saisonniers, qui, si elles étaient incluses, accentueraient encore l'écart entre les secteurs. Dans le contexte de Parcs Canada, les employés saisonniers ont un emploi de durée indéterminée à l'Agence.

En ce qui a trait à la pension et aux avantages sociaux, les fonctionnaires fédéraux sont favorisés au point de vue qualitatif. Les résultats d'une récente étude exhaustive effectuée par Mercer pour le SCT⁷, laquelle comparait directement les coûts des pensions et des avantages sociaux pour l'employeur, ont révélé que les régimes de la fonction publique étaient 24 % plus chers que ceux du marché canadien dans son ensemble. Pour un salaire de base de 73 000 \$ – à peu près le salaire moyen versé dans la fonction publique – cela représente une prime de plus de 2 800 \$, ou 3,9 % du salaire de base, par rapport au secteur privé. L'étude a permis de constater que la source de cette prime de la fonction publique fédérale :

[TRADUCTION] « ... témoigne des provisions de grande valeur qui ne sont ordinairement pas accessibles aux employeurs de toutes tailles, comme les pensions à prestations déterminées, les prestations aux retraités, les rajustements au coût de la vie en cas d'invalidité de longue durée, et une portion plus élevée que la moyenne des coûts liés aux avantages sociaux des fonctionnaires actifs assumés par l'employeur ».

En tant qu'organisme fédéral, Parcs Canada veut offrir à ses employés de solides avantages sociaux et de saines conditions de travail. Toutefois, en tant qu'employeur fédéral, l'Agence doit aussi rendre des comptes aux nombreux employés du secteur privé dont les impôts viennent appuyer le gouvernement et qui ne bénéficient pas de conditions de travail comparables en matière de salaires, de pensions, d'avantages sociaux et de sécurité d'emploi.

2.5 La conjoncture économique et la situation financière du gouvernement

La conjoncture économique et la situation financière du gouvernement sont des considérations primordiales pour Parcs Canada en sa qualité d'employeur fédéral puisque ses fonds proviennent principalement de crédits publics. En 2018-2019, 90 % des fonds de Parcs Canada étaient de cette nature.

Parcs Canada reçoit son mandat de négociation de la part du Conseil du Trésor et sollicite auprès de ce même organisme une rétroaction sur la conjoncture économique et la situation financière du gouvernement fédéral afin de mieux connaître le contexte dans lequel évolue l'Agence alors qu'elle

⁶ INSTITUT FRASER. *Comparing Government and Private Sector Compensation in Ontario*, 2018. Calculs effectués par l'Institut Fraser à partir des données du tableau personnalisé de l'Enquête sur la population active sur les pertes d'emploi par motifs et catégorie de travailleurs.

⁷ MERCER, *Results Report: Pension and Benefit Benchmarking by Industry Sector*, 2019.

poursuit ses négociations collectives. La nouvelle convention collective de l'unité de négociation de Parcs Canada couvrira une période de croissance économique faible à modérée. De plus, les perspectives économiques comportent des risques négatifs qui pourraient entraîner un affaiblissement du marché du travail et une croissance salariale moindre que ce à quoi on s'attend à l'heure actuelle. Comme les taux d'intérêt ont chuté à des niveaux presque jamais vus dans les principales économies avancées et que les perspectives mondiales semblent se détériorer, il est raisonnable de s'efforcer de maintenir la rémunération de l'Agence à un niveau abordable par rapport à la performance économique du pays.

La section suivante s'inspire de l'analyse présentée dans le mémoire soumis par l'unité de négociation PA à la CIP, compte tenu de la pertinence du contexte de négociation à Parcs Canada, et réitère les principales considérations relatives aux perspectives économiques canadiennes, aux conditions du marché du travail dans la fonction publique par rapport au secteur privé et à la situation financière du gouvernement. Elle donne notamment un aperçu de la croissance du produit intérieur brut (PIB), de l'inflation des prix à la consommation, de la croissance de l'emploi, des risques pesant sur les perspectives économiques et de la façon dont la fonction publique se compare au travailleur canadien type, soit le payeur des services publics en fin de compte.

Croissance du PIB réel

La croissance du PIB réel, qui est la mesure standardisée de la croissance économique au Canada, est un indicateur de la demande globale de biens, de services et de main-d'œuvre. Un affaiblissement de la croissance du PIB réel réduit la demande d'emploi, ce qui entraîne une hausse du chômage et restreint les augmentations de salaire.

La croissance du PIB réel a récemment atteint un sommet de 3 % en 2017, pour ensuite ralentir nettement et s'établir à 1,9 % en 2018 (tableau 15). On prévoit que la croissance du PIB réel continuera de se détériorer pour s'établir à 1,5 % en 2019 et à 1,6 % en 2020. De 2014 à 2017, la croissance économique réelle se chiffrait en moyenne à 1,9 %, soit un niveau supérieur à la moyenne prévue de 1,7 % pour la période de 2018 à 2021. Le déclin du profil de croissance du PIB est survenu bien que l'économie continue de dépendre de taux d'intérêt historiquement bas.

TABLEAU 15 Production intérieure brute réelle, taux de croissance en glissement annuel

¹ Real GDP Growth (y/y)	2016	2017	2018	2019(F) ²	2020(F)
Statistics Canada ³	1.1% ⁶	3.0%	1.9%	-	-
Consensus Forecasts ⁴	-	-	-	1.5%	1.6%
Bank of Canada ⁵	-	-	-	1.5%	1.7%

Source: Statistics Canada, Consensus Forecasts October 2019, Bank of Canada MPR October 2019.

1	Hausse du PIB réel (a/a)
---	--------------------------

2	2019(P) 2020(P)
3	Statistique Canada
4	Consensus Forecasts
5	Banque du Canada
6	Please modify the values' format to x,x %
7	Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts (octobre 2019), Banque du Canada (RPM – octobre 2019)

Tandis que les modestes attentes de croissance des prévisionnistes reposent sur l'hypothèse que les conditions économiques ne se détérioreront pas davantage, certains des risques qui pèsent sur l'économie canadienne pourraient compromettre davantage les perspectives de croissance, affaiblissant le marché du travail et l'équilibre budgétaire du gouvernement.

L'Indice des prix à la consommation

L'indice des prix à la consommation (IPC) surveille l'évolution du prix d'un « panier » de biens. La comparaison de la hausse des prix avec l'augmentation des salaires permet de mesurer le pouvoir d'achat relatif au fil du temps.

Dernièrement, l'inflation est demeurée faible, c'est-à-dire en deçà du point médian de 2,0 % du taux cible de 1,0 à 3,0 % établi par la Banque du Canada depuis 2011. En 2018, le taux d'inflation a franchi la barre des 2,0 % pour la première fois en sept ans, atteignant 2,3 %. Toutefois, ce taux d'inflation au-delà de 2,0 % devrait être de courte durée. Selon Consensus Forecasts, le taux d'inflation devrait diminuer à 2,0 % en 2019, puis à 1,9 % en 2020 (tableau 16). Les prévisions du taux d'inflation d'octobre de la Banque du Canada sont comparables, le taux d'inflation se maintenant à 2,0 % ou moins jusqu'à la fin de 2021.

TABLEAU 16 – Principaux indicateurs économiques au Canada, taux de croissance en glissement annuel⁸

⁸ Indicator⁶	2016	2017	2018	⁹ 2019 (F)	2020 (F)	2021(F)
¹⁰ CPI (y/y) Consensus	1.4% ¹³	1.6%	2.3%	2.0%	1.9%	2.0%
CPI (y/y) BoC ¹¹	1.4%	1.6%	2.3%	2.0%	1.8%	2.0%
Unemployment ¹²	7.0%	6.3%	5.8%	5.7%	5.7%	n/a

Source: Statistics Canada, Consensus Forecasts (April 2021 long-term forecast and October 2019 for 2019 and 2020 forecast). BoC MPR October 2019. ¹⁴

8	Indicateur
9	2019(P) 2020(P) 2021(P)

⁸ Données fournies par Statistique Canada et Consensus Forecasts, septembre 2019

10	IPC (a/a) – Consensus Forecasts
11	IPC (a/a) – Banque du Canada
12	Chômage
13	Please modify the values' format to x,x %
14	Source : Statistique Canada, Consensus Forecasts (prévisions à long terme – avril 2021 et prévisions 2019-2020 – octobre 2019), Banque du Canada (RPM – octobre 2019)

Comme on peut le voir au tableau 17 ci-dessous, les salaires de l'unité de négociation ont dépassé l'inflation cumulative de 2000 à 2017 (36,8 %) en dépit des répercussions du Plan d'action de réduction du déficit et de la *Loi sur le contrôle des dépenses* pour la période de 2008-2009 à 2010-2011.

TABLEAU 17 – Augmentation des salaires des membres de l'unité de négociation par rapport à celle de l'IPC, de 2000 à 2017

AR	AS	BI	CO	CR	CS	DD	ED	EG	EL
40,3 %	42,4 %	42,2 %	38,5 %	38,4 %	58,1 %	38,4 %	38,3 %	38,4 %	53,0 %
EN-ENG	ES	FI	FO	GL	GS	GT	HP	HR	IS
41,7 %	40,0 %	47,8 %	40,9 %	55,7 %	52,4 %	38,4 %	88,5 %	38,6 %	44,0 %
LS	PC	PG	PM	PY	SC	SE-REM	SE-RES	SI	STY
41,7 %	42,1 %	53,0 %	42,1 %	38,4 %	47,3 %	37,3 %	37,3 %	40,0 %	38,4 %

Croissance de l'emploi au Canada

Les conditions du marché du travail canadien se sont améliorées, le taux de chômage passant d'un sommet de 6,8 % en janvier 2017 à 5,6 % en novembre 2018 et atteignant son niveau le plus bas en 40 ans, soit 5,4 %, en mai 2019⁹.

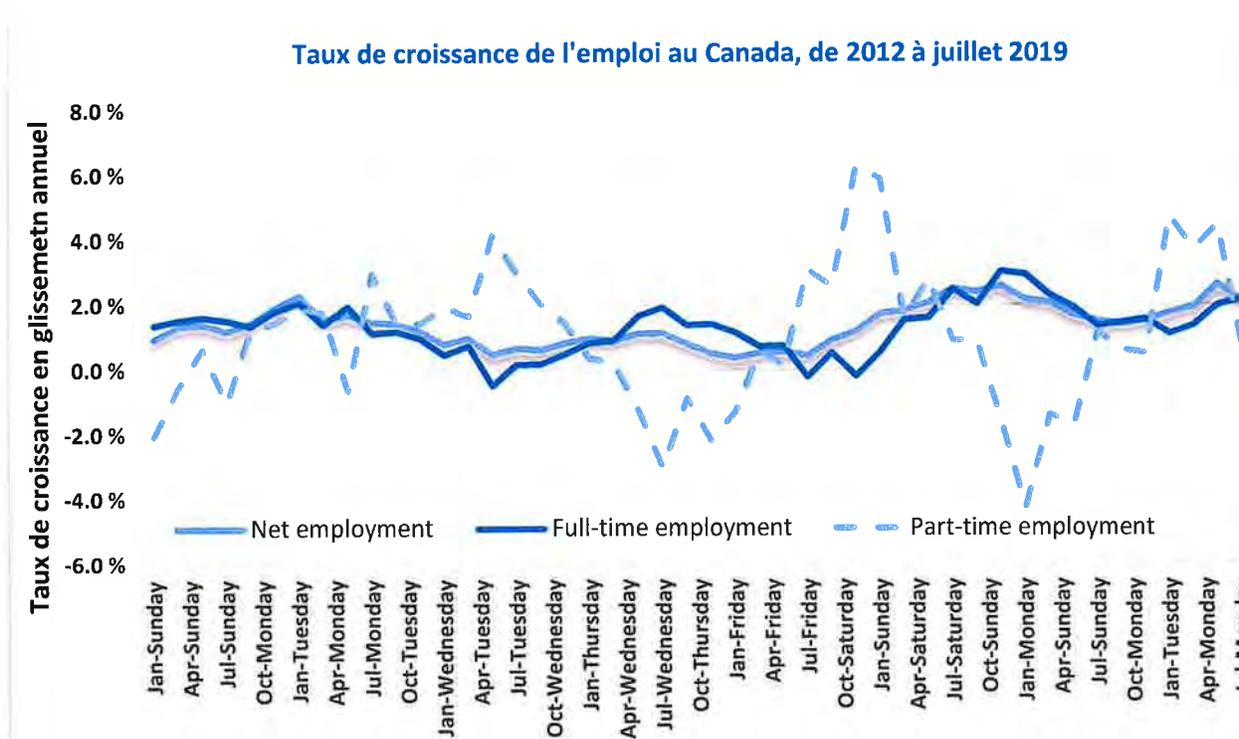
Le taux de chômage devrait se maintenir à 5,7 % en 2020¹⁰. De plus, depuis juin 2018, près de 445 000 emplois ont été créés au pays.

La faiblesse sans précédent du taux de chômage n'est pas surprenante étant donné que le taux de croissance de l'emploi se chiffrait en moyenne à 2,1 % en 2019, un taux supérieur à ceux enregistrés en 2018 et 2017, soit 1,3 % et 1,8 % respectivement.

⁹ STATISTIQUE CANADA, *Le Quotidien*, Enquête sur la population active, septembre 2019.

¹⁰ Consensus Forecasts, octobre 2019.

GRAPHIQUE 7 : Croissance de l'emploi au Canada



Net Employment	Emploi net
Full-time employment	Emploi à temps plein
Part-time employment	Emploi à temps partiel

Toutefois, malgré la vigueur d'un marché du travail caractérisé par un faible taux de chômage et une forte croissance de l'emploi, la progression sous-jacente des salaires n'a pas répondu aux attentes d'un marché du travail qui ne semble guère ou pas du tout en difficulté.

En Grande-Bretagne, une croissance des salaires plus faible que prévu dans un marché du travail robuste a été attribuée à l'essor de la nouvelle économie à la demande ou « économie des petits boulots ». Selon l'économiste en chef de la Banque d'Angleterre¹¹, « l'augmentation du travail précaire de l'économie à la demande a conduit au ralentissement de la croissance des salaires en Grande-Bretagne au cours des dix dernières années ». [TRADUCTION]

On trouve dans une récente note analytique portant sur l'économie à la demande au Canada¹² des constatations semblables. L'analyse a révélé qu'un peu moins d'un tiers des répondants canadiens au sondage participent à l'économie à la demande, surtout les jeunes travailleurs, et que cette participation correspond souvent au ralentissement du marché du travail.

« (...) plus du tiers des répondants qui occupent des emplois atypiques le font en raison de la conjoncture économique défavorable, et, à heures de travail égales,

¹¹ The Guardian, « Gig Economy fuelled 'lost decade' in wage growth-Bank Economist », 10 octobre 2018.

¹² BANQUE DU CANADA, The Size and Characteristics of Informal ("Gig") Work in Canada, note analytique du personnel, juin 2019

plus de la moitié de ces personnes préféreraient un emploi plus structuré, même sans augmentation de salaire. »

La situation d'« emploi »¹³ des travailleurs à la demande, qui comprend des heures temporaires et irrégulières, aucune sécurité d'emploi ou possibilité d'avancement, peu ou pas de congés de maladie payés ni avantages sociaux autres, contraste vivement avec la stabilité et la sécurité d'emploi assorties de généreuses pensions et d'avantages sociaux au sein de la fonction publique fédérale.

Ces conditions de travail avantageuses, qui sont examinées plus en détail dans la section suivante, ont continué d'attirer de nombreux candidats qualifiés pour les occasions d'emploi à Parcs Canada.

Perspectives budgétaires

Le gouvernement se trouve actuellement en situation de déficit. Ce déficit était de 14,0¹⁴ milliards de dollars pour l'exercice 2018-2019 et le Budget de 2019 prévoyait des déficits continus tout au long de l'horizon de prévision jusqu'à l'exercice 2023-2024. Parcs Canada, en tant qu'employeur fédéral, assume la même responsabilité que les autres entités fédérales, soit celle de gérer son budget de manière à ce que les dépenses soient raisonnablement déficitaires.

Le plan financier du gouvernement est de poursuivre les investissements pour favoriser la croissance de l'économie canadienne à long terme tout en préservant l'avantage du faible niveau d'endettement du Canada. Il incombe au gouvernement de gérer son budget de manière à servir l'intérêt public, afin de rester sur la bonne voie sur le plan financier.

Le gouvernement doit gérer avec diligence le coût total de la rémunération au nom des contribuables. Il doit prendre en considération l'augmentation des coûts liés aux pensions et aux avantages sociaux lors des négociations salariales. La hausse des traitements et salaires se traduit par une augmentation directe des autres coûts de la rémunération qui sont liés aux salaires, comme les pensions. Bien que les pensions et les avantages sociaux ne fassent pas l'objet de négociations directes à la table, ils procurent néanmoins un avantage monétaire supplémentaire substantiel sur le marché du travail d'aujourd'hui.

2.6 Principe de la reproduction

Les propositions économiques de l'agent négociateur pour l'unité de négociation outrepassent le modèle établi dans la fonction publique fédérale. De plus, elles excèdent les tendances du secteur public élargi au Canada.

Règlements à ce jour dans la fonction publique fédérale

À ce jour, 34 conventions collectives ont été ratifiées dans la fonction publique fédérale. Chacune d'elles prévoit des augmentations économiques de base de 2,0 %, 2,0 %, 1,5 % et 1,5 % sur une période de quatre ans, ainsi que des mesures des gains ciblées d'environ 1 % pendant la durée de l'entente.

En plus des améliorations propres à chaque groupe, diverses mesures pangouvernementales ont été incluses dans les ententes. Ces améliorations comprenaient 10 jours de congé payé pour cause de

¹³ Les travailleurs à la demande sont généralement considérés comme des travailleurs contractants et non pas des employés.

¹⁴ FINANCES CANADA, *Rapport financier annuel du gouvernement du Canada – Exercice 2018-2019*.

violence familiale, des dispositions élargies pour le congé pour s'occuper de la proche famille, un congé parental prolongé et des dispositions élargies relatives aux indemnités, ainsi qu'une définition révisée de la famille qui permet une utilisation plus souple des dispositions relatives au congé payé pour obligations familiales.

Parcs Canada propose de reproduire ces mêmes améliorations ou des améliorations équivalentes pour les membres de cette unité de négociation, ce qui donnerait lieu à une convention collective juste et raisonnable. Les preuves fournies dans le présent exposé appuient le fait que les employés de Parcs Canada reçoivent les mêmes augmentations économiques que celles des 34 conventions conclues au cours de la présente ronde de négociations.

Indemnisation de la part des gouvernements provinciaux et territoriaux

Les augmentations salariales accordées aux employés des gouvernements provinciaux et territoriaux revêtent une grande importance pour Parcs Canada en tant qu'employeur fédéral présent dans plus de 400 collectivités d'un océan à l'autre. Les augmentations consenties dans ces autres administrations ont été modestes au cours de la période de négociation en raison du fardeau fiscal accru des gouvernements résultant de niveaux d'endettement élevés et de perspectives économiques incertaines.

Par exemple, le gouvernement de l'Ontario a déposé un projet de loi qui établit à 1 % le plafond des augmentations salariales annuelles prévues par les conventions collectives pour une période de trois ans. L'Alberta a adopté des règlements sur les restrictions salariales qui limitent les augmentations du salaire de base des cadres supérieurs du 1^{er} avril 2018 au 31 décembre 2019. En outre, le ministre des Finances de l'Alberta a annoncé que la province réclamera en arbitrage des réductions salariales de 2 % à 5 % auprès de la grande majorité des employés du secteur public. Au Manitoba, une loi sur la viabilité des services publics entrée en vigueur en mars 2017 limite les augmentations salariales à 0 % les deux premières années, à 0,75 % la troisième année et à 1 % la quatrième année. Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a quant à lui imposé un gel des salaires pendant quatre ans, soit de 2016-2017 à 2019-2020, et celui de la Nouvelle-Écosse a adopté une loi prévoyant des augmentations salariales annuelles de 0,75 % de 2015-2016 à 2018-2019.

L'examen des augmentations salariales négociées à d'autres paliers de gouvernement au Canada appuie également l'application du modèle établi ailleurs dans le secteur public fédéral pour conclure une nouvelle convention collective pour l'unité de négociation de Parcs Canada.

PARTIE III – OFFRE DE PARCS CANADA CONCERNANT LES TAUX DE RÉMUNÉRATION ET LA DURÉE DU TRAVAIL, ET RÉPONSE À LA PROPOSITION DE L'AFPC

Proposition de l'agent négociateur

L'agent négociateur propose notamment :

- des augmentations économiques de 3,5 % par année sur trois ans;
- l'harmonisation des salaires de certains groupes avec ceux de l'APC;
- des rajustements pour le personnel chargé de l'application de la loi – augmentation salariale de 17 % pour les gardes de parc;
- le versement de certaines indemnités provisoires;
- des modifications d'ordre administratif apportées aux grilles salariales du sous-groupe GL.

L'annexe 10 du présent exposé présente les propositions salariales complètes de l'agent négociateur.

Comme il est indiqué plus haut, Parcs Canada n'a pas eu l'occasion d'évaluer ni de discuter avec l'agent négociateur à la table de négociation des propositions salariales soumise par celui-ci.

Le 16 juillet, l'AFPC a déposé pour la première fois, dans le cadre du processus de négociation, une proposition détaillée en plusieurs parties sur les points liés à la rémunération. Avant de formuler une réponse, l'Agence a analysé et examiné ces propositions importantes que l'agent négociateur a lui-même qualifiées de hautement prioritaires.

Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de discuter en profondeur avec l'agent négociateur de la proposition salariale et de la durée proposée de la convention collective. Par conséquent, l'Agence n'a pas pu présenter sa réponse concernant cet important aspect du processus de négociation collective ou de discuter avec l'agent négociateur des propositions économiques avant que l'impasse dans les négociations ne soit déclarée par l'agent négociateur.

Augmentation économique

L'agent négociateur vise à obtenir des augmentations de salaire importantes qui dépassent largement le modèle établi dans l'APC, ainsi qu'avec les autres organismes distincts.

TABLEAU 18 – Proposition salariale de l'AFPC

PROPOSITION SALARIALE DE L'AFPC	COÛTS PERMANENTS	% DE LA BASE SALARIALE
Contrat de trois ans – 3,5 %, 3,5 % et 3,5 %	35 844 673 \$	11 %

Les agents négociateurs qui ont récemment conclu une entente avec le SCT et d'autres organismes distincts ont tous convenu d'un contrat de quatre ans comportant des augmentations salariales de 2 %, 2 %, 1,5 % et 1,5 %.

Parcs Canada est d'avis que la proposition salariale de l'agent négociateur n'est pas accompagnée d'une justification ni des données et des mesures de comparabilité interne et externe étayant sa position.

Par conséquent, Parcs Canada fait respectueusement valoir que les augmentations salariales sur quatre ans présentées et convenues par les divers agents négociateurs de l'APC et organismes distincts présents lors de la ronde de négociations de 2018 sont justes et équitables, compte tenu des faits présentés dans le présent exposé.

Harmonisation des salaires de certains groupes avec ceux de l'APC

L'agent négociateur propose de rajuster les salaires de 2018 versés aux employés de Parcs Canada des classifications ci-dessous pour qu'ils correspondent aux salaires plus élevés de 2018 que reçoivent leurs homologues dans l'APC. Il propose également que les rajustements salariaux entrent en vigueur le 5 août 2018.

L'agent négociateur propose plus précisément ce qui suit :

- Groupe Architecture et urbanisme (AR) – ajuster les taux de rémunération du groupe AR pour qu'ils correspondent à ceux du groupe NR du SCT;
- Groupe Soutien technologique et scientifique (EG) – ajuster les taux de rémunération du groupe EG pour qu'ils correspondent à ceux du groupe TC du SCT (augmentation moyenne de 1,16 %);
- Groupe Recherche historique (HR) – ajuster les taux du groupe HR pour qu'ils correspondent aux taux de rémunération du groupe RE du CT (supprimer le point sur l'indemnité provisoire à l'annexe H – augmentation d'environ 26 %).

Comme il est indiqué plus haut, Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de présenter sa réponse à ces propositions étant donné qu'elles n'ont été déposées que quelques heures avant la déclaration de l'impasse. Par conséquent, l'Agence aimerait discuter d'une contre-proposition concernant l'harmonisation des salaires de certains groupes.

Application de la loi

Dans sa proposition présentée le 16 juillet, l'agent négociateur a indiqué que les gardes de parc sont des professionnels chargés de l'application de la loi qui sont très bien formés, qui doivent conserver une très bonne forme physique et avoir un rendement élevé tout au long de leur carrière, ce qui n'aurait pas été adéquatement pris en compte dans l'établissement de leur rémunération.

L'Agence ne conteste pas les exigences et les attentes à l'égard de ses professionnels de l'application de la loi. Il s'agit d'une communauté d'expertise très appréciée dans l'Agence. L'aspect physique du travail a dans les faits été bel et bien pris en compte par l'Agence et le comité de classification formé à cette occasion lorsque ces deux postes ont été classifiés aux groupe et niveaux GT-04 et GT-05 en 2008.

L'agent négociateur est également d'avis que les gardes de parc exercent des fonctions semblables à celles d'autres groupes de la fonction publique qui veillent à l'application de la loi et qui sont mieux rémunérés, tels que :

- les agents de protection de la faune (Environnement Canada);
- les agents de l'autorité en environnement (Environnement Canada);
- les agents des services frontaliers (Agence des services frontaliers du Canada).

L'Agence estime que comparer les salaires avec ceux de quelques-uns des groupes chargés de l'application de la loi qui travaillent ailleurs au sein de la fonction publique sans évaluer en profondeur leurs rôles et leurs principales responsabilités ni considérer la relativité interne des emplois de la fonction d'application de la loi aux autres postes dans l'Agence, ne permet pas de dresser le tableau complet nécessaire pour étayer l'argument de l'agent négociateur en faveur d'une augmentation salariale de 17 % pour l'ensemble des gardes de parc.

TABLEAU 19 – PROPOSITION SALARIALE DE L'AFPC – gardes de parc

PROPOSITION SALARIALE DE L'AFPC	COÛTS PERMANENTS	% DE LA BASE SALARIALE
Augmentation salariale des gardes de parc de 17 %	1 106 401 \$	0,3 %

De plus, la proposition entraînerait de graves problèmes internes quant à la relativité au sein du groupe professionnel GT, qui représente d'autres employés classés aux groupe et niveaux GT-04 et GT-05 au sein de l'unité de négociation :

- Spécialiste de la mise en valeur du patrimoine II;
- Spécialiste de la mise en valeur du patrimoine III;
- Restaurateur ou restauratrice II;
- Restaurateur ou restauratrice III;
- Conservateur II;
- Technicien ou technicienne de la sécurité des visiteurs;
- Spécialiste de la sécurité des visiteurs I;
- Coordonnateur ou coordonnatrice de la sécurité des visiteurs et des opérations incendies.

Les arguments de l'agent négociateur concernant les postes de garde de parc semblent être d'abord une question de classification. L'agence a à cet égard un grief portant sur les contenus et la classification des emplois de garde de parc au niveau GT-05. L'Agence traitera ce grief en priorité pour valider la valeur relative de ces postes par rapport aux autres emplois dans l'Agence. Ce sera alors l'occasion pour le comité de classification de prendre en considération les emplois liés à l'application de la loi ailleurs dans le secteur public fédéral.

Versement de certaines indemnités provisoires

Comme il est indiqué plus haut, Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de présenter sa proposition salariale étant donné que l'agent négociateur a déposé la sienne quelques heures avant la déclaration de l'impasse.

Par conséquent, l'Agence voudrait présenter des contre-propositions à la table de négociation en ce qui a trait au versement de certaines indemnités provisoires.

Modifications d'ordre administratif aux grilles salariales du sous-groupe GL

L'Agence s'oppose respectueusement à la proposition de l'agent négociateur selon laquelle les modifications proposées sont seulement « d'ordre administratif ». Un examen exhaustif effectué par l'Agence a révélé que le fait d'éliminer certaines grilles salariales n'est ni une mesure neutre ni une mesure d'ordre administratif puisque les employés de ces groupes se verraient accorder une

augmentation salariale et passeraient au taux de rémunération suivant. Parcs Canada est d'avis que le statu quo doit être conservé.

Proposition salariale de Parcs Canada

Malgré le fait que l'Agence n'ait pas eu l'occasion de présenter sa proposition salariale, elle soutient respectueusement que les augmentations économiques offerte, et qui ont été acceptées par les divers agents négociateurs de l'APC et les organismes distincts pendant la ronde de négociations de 2018, sont plus justes et plus équitables compte tenu des données et des paramètres connexes soumis dans le cadre du présent exposé.

Il est important de noter que l'AFPC et la Monnaie royale canadienne ont récemment conclu une entente au cours de l'été 2019, laquelle prévoit les augmentations économiques suivantes sur quatre ans :

- À compter du 1^{er} janvier 2018 : 2,0 %
- À compter du 1^{er} janvier 2019 : 2,0 %
- À compter du 1^{er} janvier 2020 : 1,5 %
- À compter du 1^{er} janvier 2021 : 1,5 %

Cette entente s'applique à environ 700 travailleurs, soit 125 postes administratifs et le reste des employés dans le secteur manufacturier.

[Annexe 11 – Ratification d'un accord de principe entre l'AFPC et la Monnaie royale canadienne](#)

L'Agence soutient que les propositions de l'agent négociateur ne reposent pas sur une analyse rigoureuse et ne correspondent pas au modèle établi avec d'autres groupes de l'APC et organismes distincts lors de la ronde de négociation actuelle.

PARTIE IV– OBSERVATIONS DE PARCS CANADA SUR D'AUTRES QUESTIONS EN SUSPENS

Indexle des matières

ARTICLES-DÉFINITIONS.....	Index 1
ARTICLE 2 - INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS	
ARTICLE 39 – CONGÉ POUR S’OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE	
ARTICLE 40 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES	
ARTICLE 44 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	
ARTICLE 9 - INFORMATION.....	Index 2
ARTICLE 11 – UTILISATION DES LOCAUX DE L’AGENCE.....	Index 3
ARTICLE 12 – REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S.....	Index 4
ARTICLE 13 – CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L’ALLIANCE.....	Index 5
ARTICLE 15 – MESURES DISCIPLINAIRES	Index 6
ARTICLE 17 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL	Index 7
ARTICLE 21 – CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES.....	Index 8
ARTICLE 22 – DURÉE DU TRAVAIL	Index 9
ARTICLE 23 – PRIMES DE POSTE.....	Index 10
ARTICLE 24 – HEURES SUPPLÉMENTAIRES.....	Index 11
ARTICLE 25 – INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	Index 12
ARTICLE 26 - DISPONIBILITÉ	Index 13
ARTICLE 27 – JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS	Index 14
ARTICLE 29 – TEMPS DE DÉPLACEMENT	Index 15
ARTICLE 32 – CONGÉ ANNUEL PAYÉ	Index 16
ARTICLE 35 – RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN POUR LES EMPLOYÉES ENCEINTES	Index 17
ARTICLE 36 – CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL.....	Index 18
ARTICLE 37 – CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ	Index 19
ARTICLE 39 – CONGÉ POUR S’OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE	Index 20
ARTICLE 40 – CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	Index 21
ARTICLE 44 – CONGÉ DE DEUIL PAYÉ	Index 22
ARTICLE 48 – CONGÉS PAYÉS ET NON PAYÉS POUR D’AUTRES MOTIFS (Violence familiale).....	Index 23
ARTICLE 50 – EXPOSÉ DES FONCTIONS	Index 24
ARTICLE 58 – ADMINISTRATION DE LA PAYE	Index 25
ARTICLE 59 - INDEMNITÉS	Index 26
ARTICLE 61 – DURÉE DE LA CONVENTION	Index 27

APPENDICE A – TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS	Index 28
APPENDICE F - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GL-MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIER SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)	Index 29
APPENDICE G - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GT- GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENT D'APPLICATION DE LA LOI.....	Index 30
APPENDICE H - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA À L'ÉGARD DE CERTAINS EMPLOYÉS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIÉS DANS LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)	Index 31
APPENDICE J - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE DE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE	Index 32
APPENDICE K - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS	Index 33
APPENDICE L - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES EN RÉMUNÉRATION	Index 34
APPENDICE M - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE DE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS (ÈRES) EN RÉMUNÉRATION	Index 35
APPENDICE N - LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE À L'ÉGARD DES POLITIQUES ÉNONCÉES À L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE	Index 36
APPENDICE XX - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE CONSEIL NATIONAL MIXTE.....	Index 37
APPENDICE O - LETTRE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA À L'ÉGARD DE L'EMPLOI ÉTUDIANT	Index 38
APPENDICE P - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS	Index 39
APPENDICE Q - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE RECOUVREMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	Index 40
APPENDICE XX - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	Index 42
NOUVEL ARTICLE- EMPLOI ÉTUDIANT.....	Index 42
NOUVEL ARTICLE- GARDES DE PARC	Index 43
NOUVEL ARTICLE- EMPLOI POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE	Index 44
NOUVEL ARTICLE- PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE	Index 45

NOUVEL ARTICLE- RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU LE DENTISTE	Index 46
NOUVEL ARTICLE – FONDS DE JUSTICE SOCIALE	Index 47
NOUVEL ARTICLE – CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS.....	Index 48
NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE PARCS CANADA ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE	Index 49
NOUVEL APPENDICE XX – PROTOCOLE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE DE PARCS CANADA ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL.....	Index 50

ARTICLE-DÉFINITIONS

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

ARTICLE 2

INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

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

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

ARTICLE 2

INTERPRÉTATIONS ET DÉFINITIONS

« famille », à moins d'indication contraire dans cette convention, se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, **la belle-sœur, le beau-frère**, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence, **ou tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, indépendamment du fait qu'il réside avec l'employé-e, ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e, qu'il y ait ou non un lien de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.** (family)

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

ARTICLE 2

INTERPRÉTATION ET DÉFINITIONS

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

ARTICLE 39

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

Remplacer le titre par :

Congé payé ou non payé pour s'occuper de la famille

39.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la ~~proche~~ famille. Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.
- b. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e.

ARTICLE 40

CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

40.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

b. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e.

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.

ARTICLE 44

CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

44.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit à un congé de deuil payé une seule fois en vertu de l'alinéa a. du paragraphe 44.01 pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, ou l'enfant placé en famille d'accueil, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

ARTICLES, 2, 39, 40 ET 44 (Définition de la famille)

ARTICLE 2 INTERPRÉTATION DÉFINITION

« famille » à moins d'indication contraire dans cette convention, se définit comme le père, la mère

(ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi-frère, la demi-sœur, l'époux (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint de fait), l'enfant d'un autre lit, l'enfant en tutelle ou l'enfant nourricier de l'employé-e, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre, les grands-parents de l'employé-e et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence. (family)

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

**

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

(y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence. Aux fins de l'application de présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

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 d'un autre lit**, 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 **ou une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**

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 sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint de fait qui demeure avec

l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, ou l'enfant placé en famille d'accueil, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

44.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e à droit au congé de deuil payé sous 44.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.**

Remarques :

Parcs Canada cherche à obtenir la parité avec ce qui a été négocié dans l'administration publique centrale lors de la précédente ronde de négociation. Plus particulièrement, l'Agence souhaite recadrer la définition de « famille » utilisée aux articles 2 (Définitions), 39 (Congés non payés pour s'occuper de la proche famille), 40 (Congés payés pour obligations familiales) et 44 (Congé de deuil payé). Lors de la précédente ronde de négociations, Parcs Canada a élargi la définition de « famille », mais a omis de retirer les définitions aux articles 39 et 44. Nous avons donc actuellement quatre (4) définitions distinctes du terme « famille ». Il s'agit d'une erreur administrative, que cette proposition vise à rectifier en tout respect.

Groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale : PA, SV, TC, AV et EB

En outre, à la demande de l'agent négociateur, la contre-proposition de Parcs Canada comprend le concept de « degré de consanguinité ».

Lors des négociations, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la proposition de Parcs Canada. L'Agence demande respectueusement à la Commission d'aborder cette question dans son rapport.

ARTICLE 9 INFORMATION

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)
9.02 L'Agence convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur.
POSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
PAS DE CHANGEMENT
PROPOSITION DE PARCS CANADA
** 9.02 L'Agence convient de fournir à chaque employé-e un exemplaire de accès à la présente convention et s'efforcera de le faire au cours du mois qui suit sa réception de l'imprimeur. Afin de satisfaire son obligation aux termes de cet article, l'Agence peut fournir aux employés-e-s un accès à la version électronique de la présente convention. Dans les situations où l'accès électronique n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé-e recevra une copie imprimée.

Remarques :

Parcs Canada propose de s'acquitter de son obligation au titre de l'article 9.02 (Information) en fournissant aux employés un exemplaire électronique de la convention collective lorsque cela est possible. Cette proposition, qui cadre avec l'engagement du gouvernement du Canada en matière d'environnement, et plus précisément avec celui de l'Agence, permettrait aux membres de l'unité de négociation d'avoir un accès immédiat à la convention collective, éliminant du coup le gaspillage associé à l'impression d'exemplaires non nécessaires. Les coûts d'impression et de distribution de la convention collective venue à échéance le 4 août 2018 s'élevaient à plus de 49 000 \$.

Groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale : EL, FI, RE, SP, NR, AV, CS et EC

- **CS : **27.02** *L'employeur convient de remettre à chaque employé un exemplaire de la convention collective et de toute modification s'y rapportant. Pour satisfaire à l'obligation qui incombe à l'employeur en vertu du présent paragraphe, on peut donner aux employés le moyen d'avoir accès à la convention collective en mode électronique, à condition que l'employeur informe chaque employé que la convention collective est accessible par voie électronique et leur indique comment*

y accéder. L'employeur doit fournir un exemplaire imprimé de la présente convention à l'employé qui en fait la demande.

- **EC : 11.02** *L'accès à la version électronique de la présente convention sera accordé aux fonctionnaires. Lorsque l'accès électronique à la convention collective n'est pas disponible ou pas pratique, ou sur demande, le fonctionnaire recevra un exemplaire imprimé de la convention collective.*

La proposition de l'Agence cadre avec ce qui a été déposé dans l'administration publique centrale au cours de la présente ronde de négociations :

Table commune du SCT : *L'employeur accepte de donner à chaque employé l'accès à un exemplaire de cette convention, et il tentera de le faire dans le mois suivant la réception des exemplaires envoyés par l'imprimeur. Pour s'acquitter de son obligation au titre de cette disposition, l'employeur peut fournir aux employés un accès électronique à cette convention. Lorsque l'accès électronique n'est pas disponible, l'employé recevra un exemplaire imprimé de cette convention. [Traduction]*

Mentionnons que 18 des 27 conventions collectives de l'administration publique centrale comportent maintenant des dispositions identiques ou semblables au sujet de l'accès électronique.

De plus, dans son rapport du 12 mars 2018, la Commission de l'intérêt public (CIP) mise sur pied pour étudier les questions non réglées entre l'AFPC et le SCT pour le groupe Services frontaliers (FB) a recommandé à l'article 16 « que la proposition de l'employeur soit ajoutée à la convention collective ». La proposition du SCT est la suivante :

« L'employeur peut respecter cette obligation en fournissant une version électronique de cette convention collective. Lorsque la version électronique n'est pas disponible, l'employé, sur demande, recevra une version imprimée de cette convention collective »

Dans son rapport, la CIP affirme également :

« Nous ne pouvons justifier l'imposition des coûts importants associés à l'impression des copies papier lorsqu'il est raisonnable de présumer que les employés ont accès à des appareils qui leur permettraient de consulter la convention en version électronique, et ce, sans frais supplémentaires. Nous soulignons que la proposition de l'employeur a été récemment incluse dans plus d'une douzaine de ses conventions collectives. »

La proposition de l'Agence au sujet de l'accès électronique à la convention collective (article 9.02) cadre avec ses engagements en matière d'environnement et d'écologisation, et est à la fois économique et efficace et concorde avec la récente décision (569-02-228) rendue en novembre 2019 dans le cadre des négociations entre l'Alliance de la fonction publique du Canada et le Conseil du Trésor (annexe 14) :

« Et ce qui est peut-être le plus important, l'idée d'ordonner la consommation d'une grande quantité de papier et d'énergie pour distribuer la convention collective, pour une valeur hypothétique tout au plus, car elle est venue à échéance, me paraît contraire à des politiques publiques axées sur une saine intendance de l'environnement. Il s'agit entre autres de réduire la consommation de papier issu des forêts du Canada, lesquelles sont un précieux puits de carbone et contribuent aux efforts faits par le Canada pour réduire ses émissions de gaz à effet de serre. » [Traduction]

La proposition de l'Agence est un compromis raisonnable. En effet, selon la disposition proposée, les employés recevraient un exemplaire imprimé de la convention collective là où l'accès électronique n'est pas disponible.

Il s'agit d'une mesure positive pour les membres de l'unité de négociation, l'Agence et l'engagement du gouvernement du Canada en matière d'environnement.

ARTICLE 11 UTILISATION DES LOCAUX DE L'AGENCE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

11.01 Un espace raisonnable sur les tableaux d'affichage, dans des endroits accessibles (y compris les babillards électroniques s'ils sont disponibles), est mis à la disposition de l'Alliance pour y apposer des avis officiels de l'Alliance. L'Alliance s'efforcera d'éviter de présenter des demandes d'affichage d'avis que l'Agence pourrait raisonnablement considérer comme préjudiciables à ses intérêts ou à ceux de ses représentants. L'Agence doit donner son approbation avant l'affichage d'avis ou d'autres communications, à l'exception des avis concernant les affaires syndicales de l'Alliance, y compris des listes des représentants de l'Alliance et des annonces d'activités sociales et récréatives. Cette approbation ne doit pas être refusée sans motif valable.

11.02 L'Agence maintient aussi la pratique actuelle consistant à mettre à la disposition de l'Alliance, dans ses locaux, des endroits précis pour y placer des quantités raisonnables de documents de l'Alliance.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

11.03 Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Agence, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction ou pour rencontrer des employé-e-s représentés par l'Alliance. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'Employeur la permission d'entrer dans ses locaux. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

**

11.03 Il peut être permis à un(e) représentant(e) dûment accrédité(e) de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'Agence, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le/la représentant(e) doit, chaque fois, obtenir de l'Agence la permission de pénétrer dans ses locaux. Dans le cas des navires, lorsque le/la représentant(e) de l'Alliance monte à bord, il/elle doit se présenter au capitaine, lui faire part de

l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.

Remarques :

À ce jour, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition de Parcs Canada. L'Agence est donc d'avis que les parties n'ont pas suffisamment négocié sur cette question.

Parcs Canada n'est pas tout à fait d'accord avec la demande de l'agent négociateur et a déposé une contre-proposition le 30 avril 2019, dans laquelle il aborde la question de l'accès aux installations de l'Agence. Bien que l'agent négociateur ait pris acte de la souplesse de l'Agence, il n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition.

Groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale : SV, PA, TC, EB et EC

***SV : 12.03** Il peut être permis à un représentant dûment accrédité de l'Alliance de se rendre dans les locaux de l'employeur, y compris les navires, pour aider à régler une plainte ou un grief, ou pour assister à une réunion convoquée par la direction. Le représentant doit, chaque fois, obtenir de l'employeur la permission de pénétrer dans ses locaux. Dans le cas des navires, lorsque le représentant de l'Alliance monte à bord, il ou elle doit se présenter au capitaine, lui faire part de l'objet de sa visite et lui demander l'autorisation de vaquer à ses affaires. Il est convenu que ces visites n'entraveront pas le départ et le fonctionnement normal des navires.*

L'Agence a démontré sa bonne foi en palliant cette préoccupation de l'agent négociateur grâce à une formulation que l'on trouve aussi dans d'autres conventions collectives de l'administration publique centrale.

La contre-proposition de Parcs Canada (article 11.03) est une solution positive à l'enjeu soulevé par l'agent négociateur.

ARTICLE 12 REPRÉSENTANTS DES EMPLOYÉ-E-S

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

12.04

- (a) Le représentant obtient l'autorisation de son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable. Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son superviseur avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- (b) Quand la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est communiquée au superviseur de l'employé-e lorsque cela est possible.
- (c) Un employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

12.04

- a) Le représentant ~~obtient l'autorisation de~~ **avise** son superviseur immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. ~~Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.~~ Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.
- b) Quand la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est communiquée au superviseur de l'employé-e lorsque cela est possible.
- c) Un employé-e ne doit subir aucune perte de rémunération lorsqu'il ou elle obtient l'autorisation de quitter son poste de travail en vertu de l'alinéa a).

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

12.04

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

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

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

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

***Cette proposition a été modifiée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse.**

Actuellement, Parcs Canada ne peut empêcher sans motif raisonnable un agent négociateur d'agir comme représentant, mais un employé doit tout de même obtenir la permission de son superviseur immédiat avant de quitter le lieu de travail.

La proposition de l'agent négociateur pour la modification des dispositions de l'article 12.04 élimine le pouvoir discrétionnaire de Parcs Canada et sa capacité à prendre en considération les répercussions opérationnelles d'une permission de quitter le lieu de travail. Selon cette proposition, l'employé aurait simplement à aviser son superviseur qu'il quitte le lieu de travail pour aller exercer ses fonctions d'agent négociateur.

Parcs Canada fait valoir qu'il a le droit de s'attendre à ce que ses employés soient présents dans le lieu de travail et effectuent les tâches pour lesquelles ils ont été embauchés. Il n'est pas raisonnable de permettre aux représentants des employés de quitter le lieu de travail sans laisser à la direction une quelconque

capacité discrétionnaire de soupeser les nécessités du service, car cela pourrait éventuellement perturber et mettre en péril les opérations de l'Agence.

Parcs Canada fait également valoir que la formulation actuelle accorde assez de souplesse et de discrétion pour permettre aux représentants de s'acquitter des fonctions décrites à la l'alinéa 12.04a). En outre, la formulation actuelle, soit « Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable », crée un équilibre raisonnable entre les besoins de l'Agence et ceux de l'agent négociateur.

Lors des cinq séances de négociation, l'agent négociateur n'a fourni aucun argument pour étayer ce changement. Par conséquent, cette proposition est non justifiée.

Groupes de comparaison : La formulation actuelle des alinéas 12.04a), b) et c) cadre avec celle des groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale, c'est-à-dire les groupes EC, CS, TC, PA et SV.

SV 13.04

a) Le représentant obtient l'autorisation de son surveillant immédiat avant de quitter son poste de travail soit pour faire enquête au sujet des plaintes de caractère urgent déposées par les employé-e-s, soit pour rencontrer la direction locale afin de régler des griefs et d'assister à des réunions convoquées par la direction. Une telle autorisation ne doit pas être refusée sans motif raisonnable.

Lorsque c'est possible, le représentant signale son retour à son surveillant avant de reprendre l'exercice de ses fonctions normales.

b) Lorsque la direction demande la présence d'un représentant de l'Alliance à une réunion, une telle demande est, si possible, communiquée au surveillant de l'employé-e.

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

Parcs Canada s'est opposé à la demande de l'agent négociateur, et propose que cet article soit renouvelé sans modification.

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

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

Postes de l'exécutif de l'Alliance et de l'Élément

13.14 À moins d'indication contraire de cet article, sous réserve des nécessités du service et d'un préavis raisonnable, l'Agence accordera un congé non payé aux représentants qui occupent des postes au niveau de l'exécutif d'un Élément ou de l'Alliance afin de représenter des employé-e-s qui ne sont pas à l'emploi de l'Agence.

**

13.15 À compter du 1er 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.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

NOUVEAU

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

NOUVEAU

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

MODIFIER

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

des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé autorisée, à l'intérieur de ~~trente (30)~~ **soixante (60)** jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

ARTICLE 13

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

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

NOUVEAU

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

MODIFIER

~~13.1715~~ À compter du 1^{er} août 2018 et pour fins administratives seulement, l'Agence continuera de payer l'employé-e qui se voit accordé un congé en vertu des paragraphes 13.02, 13.10, 13.12 et 13.13. **Les congés non payés accordés à l'employé-e en vertu du présent article, à l'exception du paragraphe 13.14 ci-dessus, seront payés.** L'Alliance remboursera à l'Agence les coûts de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé autorisée, à l'intérieur de ~~trente (30)~~ **soixante (60)** jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence conformément aux modalités établies par l'entente conjointe.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

~~13.15~~ À compter du 1^{er} août 2018 et pour à des 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)~~ **soixante (60)** jours de la date de

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

Remarques :

*** Cette proposition a été modifiée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse.**

À ce jour, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition de Parcs Canada. L'Agence est donc d'avis que les parties n'ont pas suffisamment négocié sur cette question, et souhaite poursuivre les pourparlers à cet égard.

13.14 Élection à un poste à temps plein de l'exécutif de l'Élément ou de l'Alliance

La proposition de l'agent négociateur sur la modification des dispositions de l'article 13.14 limiterait la capacité discrétionnaire de Parcs Canada à soupeser les répercussions opérationnelles pour fixer une durée acceptable.

13.16 Nouveau — proposition de l'Alliance d'autoriser le recouvrement des coûts pour toutes les activités syndicales

L'agent négociateur propose que Parcs Canada autorise un congé non payé au titre de l'article 13 pour toute activité syndicale validée par l'AFPC. Actuellement, les congés (payés ou non payés) pour les activités de l'AFPC ne sont accordés que pour certaines raisons particulières.

Diverses dispositions de l'article 13 au sujet des congés sont assujetties au pouvoir discrétionnaire que Parcs Canada exerce en fonction des nécessités du service.

13.17 Modification

L'agent négociateur propose également d'assujettir toutes les dispositions, sauf la clause 13.14, aux modalités du protocole d'entente sur le recouvrement des coûts liés aux congés pour activité de l'Alliance. Parcs Canada fait valoir que la liste figurant à l'article 13.15 de l'actuelle convention collective suffit à encadrer les situations de congé non payé et de recouvrement des coûts, et que toute disposition négociée serait simplement ajoutée à cette liste.

Parcs Canada n'est pas d'accord avec les demandes de l'agent négociateur (13.14, 13.16 Nouveau et 13.17 Modification).

La contre-proposition de Parcs Canada pour l'actuel article 13.15, laquelle prolongerait le délai de trente (30) à soixante (60) jours, est une réponse positive à une partie des demandes de l'agent négociateur et reflète le protocole d'entente négocié dans l'administration publique centrale le 1^{er} janvier 2018.

ARTICLE 15 MESURES DISCIPLINAIRES

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

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, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.

POSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

PAS DE CHANGEMENT

PROPOSITION DE PARCS CANADA

15.05

- (a)** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel du fonctionnaire doit être détruit au terme de la période de deux (2) ans qui suit la date à laquelle la mesure disciplinaire a été prise, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle.
- (b)** La période de deux (2) ans énoncée à l'article 15.05 (a) sera prolongée automatiquement d'une durée équivalente à toute mise en disponibilité saisonnière ou période de congés non payés prise par l'employé-e.

Remarques :

Parcs Canada propose une nouvelle formulation qui permet une approche équitable et cohérente entre les employés saisonniers et les employés à l'année au sujet de la durée d'une déclaration écrite liée à des mesures disciplinaires.

La proposition de Parcs Canada, selon laquelle la durée de tout congé non payé ou de toute mise en disponibilité saisonnière viendrait s'ajouter à la période de conservation de deux ans prévue à la l'alinéa 15.05b), concorde avec l'esprit de l'article 15.05, lequel a pour but de permettre à l'Agence d'observer ou de surveiller le comportement ou les gestes de l'employé pendant deux années complètes dans le cadre des mesures correctives.

Une telle prolongation équivalant à une période d'absence a déjà été introduite dans certaines conventions collectives des **groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale**, soit les groupes FI, RE, AV, CS et EC.

***FI 14.05 :** Tout document ou toute déclaration écrite concernant une mesure disciplinaire qui peut avoir été versé au dossier personnel d'un 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, pourvu qu'aucune autre mesure disciplinaire n'ait été portée au dossier dans l'intervalle. Cette période est automatiquement prolongée par la durée de toute(s) période(s) de congé sans solde.*

Cette prolongation découlant d'un congé a aussi été introduite avec succès dans les conventions des groupes SP, EL, UT, SH, NR et RO au cours de cette ronde de négociations dans l'administration publique centrale.

En moyenne, 43 % de l'effectif de Parcs Canada est composé d'employés saisonniers nommés pour une période indéterminée. L'inclusion de cette formulation permettra donc une approche plus cohérente, équitable et appropriée pour ces employés en donnant à la direction l'occasion de surveiller et d'évaluer leur comportement au travail et d'apporter des modifications au besoin.

La proposition de Parcs Canada permettra d'appliquer la convention collective d'une façon plus cohérente et appropriée, ce qui sera plus équitable pour tous les membres de l'unité de négociation.

ARTICLE 17 ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**

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

17.02 L'Alliance et l'Agence reconnaissent le droit des employé-e-s de travailler dans un milieu libre de harcèlement sexuel et ils conviennent que le harcèlement sexuel ne sera pas toléré dans le lieu de travail.

17.03

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

17.04 Les parties peuvent d'un commun accord avoir recours aux services d'un médiateur pour tenter de régler un grief qui traite de harcèlement sexuel ou de discrimination. La sélection du médiateur se fera d'un commun accord.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

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

17.03 Définitions :

- a) **Harcèlement, violence et intimidation** – Tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier

un employé-e ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique, y compris tout acte, comportement ou propos réglementaire.

- b) Il y a abus de pouvoir lorsqu'une personne exerce de manière inopportune les pouvoirs et l'autorité inhérents à son poste pour compromettre l'emploi ou le moyen de subsistance d'une personne salariée, miner son rendement, ou s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. L'abus de pouvoir comprend également l'intimidation, les menaces, le chantage et la coercition.

17.03-17.04

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

17.04-17.05

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

17.06

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

17.07

- a) L'Employeur ne prendra aucune mesure disciplinaire contre un employé-e faisant l'objet d'une plainte de discrimination ou de harcèlement tant que l'enquête sur ladite plainte n'est pas terminée. Il peut toutefois imposer des mesures provisoires, au besoin.
- b) Si les résultats de l'enquête démontrent que l'allégation de mauvaise conduite est injustifiée, tous les dossiers afférents à la plainte et à l'enquête sont retirés du dossier de l'employé-e.

17.08

En aucun temps les systèmes de surveillance électroniques ne peuvent être utilisés comme moyen d'évaluer le rendement des employé-e-s et ne peuvent servir à recueillir aucune preuve à l'appui de

mesures disciplinaires à moins que ces mesures disciplinaires résultent de la commission d'un acte criminel.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

17.05 Sur demande du ou des plaignant-e-s et/ou du ou des mis en cause, une copie officielle du rapport d'enquête leur est remise par l'Agence, sous réserve des dispositions de la *Loi sur l'accès à l'information* et de la *Loi sur la protection des renseignements personnels*.

Remarques :

L'agent négociateur propose de transformer l'article sur l'élimination de la discrimination et le harcèlement sexuel en une disposition plus générale sur le harcèlement et l'abus de pouvoir. La Commission doit savoir que Parcs Canada a déjà une politique exhaustive intitulée « [Vers un milieu de travail exempt de harcèlement](#) » (annexe 15), et l'agent négociateur a été consulté lors de son élaboration. De plus, un guide de prévention du harcèlement (annexe 16) résume les principes adoptés à cet égard ainsi que les mécanismes d'aide et les processus à la disposition des employés pour prévenir le harcèlement et régler les problèmes de cette nature. La Politique concorde avec la *Directive sur le harcèlement au travail* du Secrétariat du Conseil du Trésor, laquelle s'applique à l'ensemble des fonctionnaires.

Malgré ce qui précède, un examen du cadre actuel de l'Agence a été entrepris depuis que le gouvernement du Canada s'est engagé à agir pour que les lieux de travail fédéraux soient exempts de harcèlement et de violence avec l'adoption du projet de loi C-65. Ce projet de loi modifie le *Code canadien du travail* de façon à renforcer l'actuel cadre de prévention du harcèlement et de la violence, notamment le harcèlement sexuel et la violence sexuelle, dans les milieux de travail.

Le nouveau règlement en cours d'élaboration rationalise et regroupe les dispositions contre le harcèlement et la violence pour l'ensemble des lieux de travail fédéraux visés par le *Code*, souligne l'importance de la prévention du harcèlement et de la violence, et permet aux employeurs et aux employés de bien comprendre leurs droits et leurs devoirs. Le projet de règlement renforcera les exigences concernant la prévention des cas de harcèlement et de violence, les interventions à faire dans de tels cas et le soutien à apporter aux personnes touchées.

Il serait donc redondant d'inclure à la convention collective la proposition de l'agent négociateur, puisque la loi oblige l'Agence à s'occuper de cet enjeu important.

Parcs Canada n'est pas tout à fait d'accord avec la demande de l'agent négociateur. Toutefois, l'Agence a déposé une contre-proposition à la demande de l'agent négociateur relativement à l'article 17.05, de façon à dupliquer la disposition déjà en vigueur pour nos groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale. À ce jour, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition de Parcs Canada.

ARTICLE 21 CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

CONVENTION COLLECTIVE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

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

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

(a) la mise en place par l'Agence d'équipement ou de matériel d'une nature différente de ceux utilisés précédemment

et

(b) un changement dans les activités de l'Agence directement reliées à la mise en place de cet équipement ou de ce matériel.

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

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

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

- a) la nature et l'ampleur des changements technologiques;
- b) la ou les dates auxquelles l'Agence prévoit effectuer les changements technologiques;
- c) le ou les lieux concernés; le nombre approximatif et la catégorie des employé-e-s risquant d'être touchés par les changements technologiques;
- d) l'effet que les changements technologiques sont susceptibles d'avoir sur les conditions d'emploi de ces employé-e-s

21.06 Aussitôt que raisonnablement possible après le préavis donné conformément au paragraphe 21.04, l'Agence doit consulter sérieusement l'Alliance au sujet de la justification des changements technologiques et des sujets dont il est question au paragraphe 21.05, sur chaque groupe d'employé-e-s, y compris la formation.

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

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

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

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

et

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

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

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

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

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

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

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

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Nouvelle formulation de l'article 21.01

L'agent négociateur propose d'ajouter à l'article 20.01 « le déplacement d'une unité de travail ou du travail autrefois effectué par une unité de travail » [*Traduction*].

La formulation actuelle est plus commune dans les conventions collectives de l'administration publique centrale.

L'agent négociateur n'a pas fourni d'explication pour étayer la modification proposée, et Parcs Canada est d'avis qu'elle est non justifiée.

Nouvelle formulation de l'article 21.02

L'ajout de la formulation proposée par l'agent négociateur pour l'article 21.02 élargirait de façon importante et indue la portée de l'article 21. On pourrait croire que cet ajout comprend toute modification, mise à jour ou mise à niveau d'un système ou logiciel quelconque, ce qui se produit fréquemment et ne constitue pas un changement technologique au sens de l'article. D'autre part, la disposition actuelle est suffisamment générale (elle mentionne l'équipement et le matériel) pour s'appliquer à une grande variété de changements technologiques. Il ne semble pas nécessaire de mentionner tout particulièrement les « systèmes » ou les « logiciels » dans la disposition, comme le propose l'agent négociateur.

Suppression d'une formulation de la clause 21.03

Parcs Canada s'oppose également à la suppression d'une partie de l'article 21.03, car cela enverrait le mauvais message et irait à contre-courant des initiatives de modernisation.

Parcs Canada appuie les changements technologiques qui améliorent les services aux visiteurs, par exemple :

- joindre les Canadiens là où ils habitent et travaillent par des moyens numériques (le Web, YouTube, Facebook, Instagram, Twitter);
- offrir des services numériques pour la planification des voyages, l'achat de laissez-passer et la réservation d'hébergement;
- influencer les tendances en matière de fréquentation : diffuser de l'information sur la sécurité des visiteurs et des cartes de sentiers, faire la promotion du patrimoine du Canada et de sa conservation au bon moment et avec le bon message.

Par ailleurs, une meilleure utilisation des technologies numériques pouvant améliorer l'accès des entreprises à nos services s'harmonise avec l'initiative Renouvellement de la fonction publique : Au-delà de 2020.

21.04 Prolongation de la période de préavis

La proposition consistant à faire passer la période de préavis de 180 à 360 jours à l'article 21.04 est déraisonnable et impose trop de restrictions à Parcs Canada. Il ne serait pas pratique, voire même possible dans certaines circonstances, d'annoncer si longtemps à l'avance des changements à venir sans retarder indûment l'introduction des changements requis.

21.05 Renseignements supplémentaires dans le préavis écrit

Parcs Canada fait valoir que la formulation élargie proposée par l'agent négociateur pour l'article 21.05 crée une obligation qui représenterait un fardeau important pour l'Agence, car les changements technologiques ont des portées variées et la formulation proposée est extrêmement générale. C'est à l'Agence qu'il incombe de déterminer la nécessité d'un changement technologique, et rien ne justifie l'obligation d'effectuer une analyse de rentabilisation.

Parcs Canada est d'avis que les dispositions actuelles des articles 21.05 et 21.06, qui prévoient un préavis et une consultation, sont adéquates et suffisantes. Les modifications proposées par l'agent négociateur ne figurent dans aucune autre convention collective de l'administration publique centrale. La *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* et la convention collective de Parcs Canada (article 18) comportent également des dispositions générales sur les consultations communes.

Nouvelle formulation de l'article 21.06 concernant le moment de la consultation

L'ajout d'un nouvel élément à l'article 21.06 pourrait entraîner des délais inutiles dans le processus de consultation.

Suppression de la notion de caractère raisonnable à l'article 21.07 en ce qui concerne la formation

La suppression du passage de l'article 21.07 portant sur l'offre de formation impose un fardeau beaucoup plus important à Parcs Canada et ouvrirait la porte à des demandes de formation perpétuelle de la part des employés.

L'agent négociateur n'a pas présenté d'argument convaincant pour justifier ses propositions ou démontrer que les dispositions actuelles sont inadéquates.

Ainsi, Parcs Canada demande à la Commission de ne pas inclure à son rapport les propositions de l'agent négociateur.

ARTICLE 22 DURÉE DU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

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

22.09 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins de sept (7) jours, 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 en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

22.10 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

- (a) la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :
 - (i) en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine et sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) par jour;

ou

 - (ii) si ils ou elles sont des gardes de parc qui effectuent des patrouilles dans l'arrière-pays d'une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines, sur une base hebdomadaire, une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) et cinq (5) jours par semaine.
- (b) L'Agence fait tout effort raisonnable pour prévoir à l'horaire une pause-repas d'au moins une demi-heure (1/2), durant chaque poste complet, la pause-repas ne faisant pas partie de la période de travail. Une telle pause-repas est placée aussi près que possible du milieu du poste, à moins que d'autres dispositions n'aient fait l'objet d'un accord au niveau approprié entre l'Agence et l'employé-e. Si l'employé-e ne bénéficie pas d'une pause-repas prévue à

l'avance, toute la période comprise entre le commencement et la fin de son poste complet est considérée comme du temps de travail.

(c) Lorsque le poste d'horaire d'un employé-e ne commence ni ne finit le même jour, un tel poste est considéré à toutes fins avoir été intégralement effectué :

(i) le jour où il a commencé, lorsque la moitié (1/2) ou plus des heures effectuées tombent ce jour-là

ou

(ii) le jour où il finit, lorsque plus de la moitié (1/2) des heures effectuées tombent ce jour-là.

En conséquence, le premier (1er) jour de repos est considéré commencer immédiatement après l'heure de minuit du jour civil durant lequel l'employé-e a effectué ou est censé avoir effectué son dernier poste d'horaire. Le deuxième (2e) jour de repos commence immédiatement après l'heure de minuit du jour qui suit le premier (1er) jour de repos de l'employé-e ou immédiatement après l'heure de minuit d'un jour férié désigné payé situé entre ces deux (2) jours, si les jours de repos se trouvent de ce fait séparés.

(d) L'Agence fait tout effort raisonnable :

(i) pour ne pas prévoir à l'horaire un commencement de poste dans les douze (12) heures qui suivent la fin du poste précédent de l'employé-e;

(ii) pour éviter les fluctuations excessives des heures de travail;

(iii) pour tenir compte des désirs de la majorité des employé-e-s touchés par la répartition des postes à l'intérieur d'un horaire de postes;

(iv) pour répartir les postes sur une période ne dépassant pas cinquante-six (56) jours et pour afficher les horaires au moins quatorze (14) jours avant la date de début du nouvel horaire;

(v) pour accorder à l'employé-e au moins deux (2) jours de repos consécutifs.

(e) Nonobstant les dispositions du présent article, il peut être avantageux, sur le plan de l'exploitation, d'appliquer des horaires de travail qui diffèrent de ceux prévus dans le

présent paragraphe. Toute entente spéciale peut être établie à la demande de l'une ou l'autre partie et doit être acceptée mutuellement par l'Agence et la majorité des employé-e-s touchés.

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

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

(a) Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)

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

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

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

(c) Échange de postes (paragraphe 22.04)

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

(d) Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)

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

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

(e) Déplacements

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

(f) Rémunération d'intérim

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

(g) Heures supplémentaires

Des heures supplémentaires sont payées à tarif et trois quarts (1 3/4) 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.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables

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

- a) **Interprétation et définitions (paragraphe 2.01)**
« taux de rémunération journalier » - ne s'applique pas.
- b) **Nombre minimum d'heures entre les postes (sous-alinéa 22.10 d) (i)**
Le nombre minimum d'heures entre la fin d'un poste et le début du poste suivant de l'employé-e ne s'applique pas.
- c) **Échange de postes (paragraphe 22.04)**
Les employé-e-s qui échangent leurs postes sont rémunérés par l'Agence comme s'il n'y avait pas eu d'échange.
- d) **Jours désignés fériés payés (paragraphe 27.05)**
 - (i) Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).
 - (ii) L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.
- e) **Déplacements**

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

f) Rémunération d'intérim

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

g) Heures supplémentaires

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

PROPOSITION DE PARCS CANADA

**

22.10 Dans le cas des employé-e-s qui travaillent par roulement ou de façon irrégulière :

(a) la durée normale du travail est portée à l'horaire de manière que les employé-e-s travaillent :

(i) en moyenne trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) par semaine et en moyenne cinq (5) jours par semaine et sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) par jour;

ou

(ii) ~~si ils ou elles sont des gardes de parcs qui effectuent des patrouilles des employés-e-s~~ **effectuent des travaux** dans l'arrière-pays d'une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines, sur une base hebdomadaire, une moyenne de trente-sept virgule cinq (37,5) ou de quarante (40) heures (selon le Code des heures de travail) et cinq (5) jours par semaine.

PAS DE CHANGEMENT: 22.08 ET 22.14

Remarques :

Lors des cinq séances de négociations, l'agent négociateur n'a fourni aucun renseignement justifiant d'éliminer la prise en considération des nécessités du service par la direction en ce qui concerne les deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes (article 22.08 de la proposition de l'agent négociateur), ou de faire passer la rémunération des heures supplémentaires au taux double pour toute période de quinze minutes travaillée par les employés à horaire de travail variable (sous-alinéa 22.14d)(ii), et alinéas 22.14 e) et g) de la proposition de l'agent négociateur).

Élimination du pouvoir discrétionnaire de Parcs Canada pour les périodes de repos

Parcs Canada entend continuer de veiller à ce que les employés prennent leurs périodes de repos lorsque les nécessités du service le permettent. La formulation actuelle de la disposition (article 22.08) correspond à la formulation utilisée dans les conventions collectives de l'administration publique centrale.

Groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale : TC, PA, SP, CS et AV

TC : 25.08 Deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune sont prévues à l'horaire de chaque jour normal de travail dans le cas des employé-e-s qui ne font pas partie de l'exploitation. L'employeur doit assurer aux employé-e-s de l'exploitation deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

PA : 25.05 L'employeur doit assurer deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes chacune par journée de travail complète, sauf dans les cas où les nécessités du service ne le permettent pas.

Se fondant sur les arguments susmentionnés, Parcs Canada a refusé la proposition de l'agent négociateur et recommande que l'article 22.08 soit renouvelé sans modification.

Augmentation de la rémunération des heures supplémentaires pour les employés à horaire variable

Selon la proposition de l'agent négociateur (sous-alinéa 22.14 d) (ii), et alinéas 22.14 e) et g)), les coûts en heures supplémentaires payés par l'Agence augmenteraient de 1 946 221 \$ par exercice. Cette hausse s'ajoute à d'autres propositions de l'AFPC qui auraient des répercussions financières importantes et augmenteraient encore plus la rémunération totale versée à l'unité de négociation.

De plus, les dispositions actuelles de la convention collective de Parcs Canada (sous-alinéa 22.14 d) (ii) et alinéa 22.14g)) correspondent à la formulation utilisée dans les conventions des groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale, soit les groupes TC, PA et SV.

TC : 25.15

d. Jours fériés désignés payés (article 32.05)

- i. Un jour férié désigné payé correspond à sept virgule cinq (7,5) heures.*
- ii. L'employé-e qui travaille un jour férié désigné payé est rémunéré, en plus de la rémunération versée pour les heures précisées au sous-alinéa (i), au tarif et demi (1 1/2) jusqu'à concurrence des heures normales de travail prévues à son horaire et au tarif double (2) pour toutes les heures additionnelles qu'il ou elle effectue.*

e. Déplacements

La rémunération des heures supplémentaires dont il est question au paragraphe 34.04 ne s'applique qu'aux heures qui dépassent le nombre d'heures prévues à l'horaire de travail journalier de l'employé-e au cours d'une journée de travail.

h. Heures supplémentaires

Conditions régissant l'administration des horaires de travail variables. 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.

Aucune autre convention collective de l'administration publique centrale ne prévoit une rémunération au taux double de toutes les heures supplémentaires travaillées. Lors des cinq séances de négociations, l'agent négociateur n'a fourni aucun renseignement pour étayer sa demande.

Se fondant sur les arguments susmentionnés, Parcs Canada a refusé la proposition de l'agent négociateur et recommande que les sous-alinéas 22.14 d) (ii), et alinéas 22.14 e) et g) soient renouvelées sans modification.

La proposition de Parcs Canada concernant le sous-alinéa 22.10 a) (ii) permettrait à l'Agence de l'actualiser pour qu'elle reflète les changements fonctionnels au sein de l'organisation. Il s'agit de préciser que les gardes de parc ne sont pas les seuls employés à travailler dans l'arrière-pays. C'est pourquoi Parcs Canada a proposé une formulation qui est plus inclusive (remplacer « gardes de parc » par « employés »). Cette proposition ne modifierait pas les dispositions actuellement accordées aux gardes de parc, mais inclurait plutôt l'ensemble des employés qui travaillent dans l'arrière-pays. **La proposition de Parcs Canada est un changement positif pour les membres de l'unité de négociation.**

ARTICLE 23 PRIMES DE POSTE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

Dispositions exclues

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

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de deux dollars (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, 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 (2 \$) l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Modifier comme suit :

Dispositions exclues

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

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre ~~17 h et 6 h~~ **16 h et 8 h**. La prime de poste n'est pas payée pour les heures de travail effectuées entre ~~6 h et 17 h~~ **8 h et 16 h**.

23.02 Prime de fin de semaine

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

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

Dispositions exclues

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

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de ~~deux dollars (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées entre 17 h et 6 h. 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 (2 \$)~~ **trois dollars (3 \$)** l'heure pour toutes les heures de travail, y compris les heures supplémentaires, effectuées le samedi et/ou le dimanche.

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Parcs Canada fait respectueusement valoir que cette question n'a pas fait l'objet de négociations significatives. De plus, l'agent négociateur n'a présenté aucun renseignement qui justifierait la hausse proposée des primes de quart et de fin de semaine.

À la lumière de ce qui précède, Parcs Canada fait valoir la position suivante sans préjudice.

La demande de l'agent négociateur représente un coût supplémentaire de 334 785 \$ par exercice pour les primes de quart et de fin de semaine. Cette hausse, qui s'ajoute à d'autres demandes de l'AFPC

ayant des répercussions financières importantes, viendrait augmenter encore plus la rémunération totale versée à l'unité de négociation.

Groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale : TC, EC, CS, PA et SV. La prime de quart est de deux (2) dollars de l'heure pour toutes les heures travaillées de 16 h à 8 h.

L'Agence Parcs Canada propose que les articles 23.01 et 23.02 soient renouvelés sans modification.

ARTICLE 24 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

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 (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. L'expression « deuxième jour de repos ou jour de repos subséquent » désigne le deuxième jour ou le jour subséquent d'une série
- c) ininterrompue de jours de repos civils consécutifs et accolés, série qui peut toutefois être divisée par un jour férié désigné payé;
- d) 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.

24.02 Nonobstant toute disposition contraire du présent article, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s travaillant comme gardes de parc qui effectuent des patrouilles dans l'arrière-pays pour une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines;

- a) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif normal pour toutes les heures de travail qu'ils ou elles effectuent, sauf lors d'un jour de repos ou d'un jour férié désigné payé, jusqu'à concurrence d'une moyenne de soixante-quinze (75) ou quatre-vingt (80) heures (selon le Code des heures de travail) pendant une période de deux (2) semaines et au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures de travail qu'ils ou elles effectuent;
- b) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent un premier jour de repos, et au tarif double (2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent le deuxième jour de repos et les jours de repos subséquents, lorsque l'horaire de travail prévoit deux (2) jours ou plus de repos contigus.

Les articles 24.03 à 24.07 s'appliquent à tous les employé-e-s qui sont assujettis à cette convention.

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

24.07 Indemnités de repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit dix (10 \$) dollars en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit dix (10 \$) dollars en remboursement des frais d'un autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Agence, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Article 24- Heures supplémentaires : L'agent négociateur réduit sa proposition pour les indemnités de repas art.24.07 a) et b) de 20\$ à 15\$.

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

24.01 Chaque période de quinze (15) minutes de travail supplémentaire est rémunérée au **tarif double**. suivants :

Une fois cette proposition adoptée, il faudra apporter des modifications corrélatives à l'ensemble de la convention collective.

- 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 (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. 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.

- e) ~~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.~~

24.02 Nonobstant toute disposition contraire du présent article, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s travaillant comme gardes de parc qui effectuent des patrouilles dans l'arrière-pays pour une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines;

- a) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif normal pour toutes les heures de travail qu'ils ou elles effectuent, sauf lors d'un jour de repos ou d'un jour férié désigné payé, jusqu'à concurrence d'une moyenne de soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) pendant une période de deux (2) semaines et au tarif **double (2) et demi (1 1/2)** pour toutes les autres heures de travail qu'ils ou elles effectuent;
- b) Les gardes de parc ont le droit à une rémunération au tarif **double (2) et demi (1 1/2)** pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent un premier jour de repos, ~~et au tarif double (2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent le deuxième jour de repos~~ et les jours de repos subséquents, lorsque l'horaire de travail prévoit deux (2) jours ou plus de repos contigus.

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

24.07 Indemnités de repas

- a) L'employé-e qui effectue trois (3) heures supplémentaires ou plus juste avant ou juste après ses heures de travail prévues à l'horaire reçoit ~~dix (10 \$)~~ **quinze (15 \$)** en remboursement des frais d'un (1) repas, sauf lorsque les repas sont fournis gratuitement.
- b) L'employé-e qui effectue quatre (4) heures supplémentaires ou plus qui se prolongent sans interruption après la période mentionnée en a) ci-dessus reçoit ~~dix (10 \$)~~ **quinze (15 \$)** dollars en remboursement des frais d'un autre repas pour chaque période additionnelle de quatre (4) heures supplémentaires de travail, sauf si les repas sont fournis gratuitement.
- c) Une période payée raisonnable, déterminée par l'Agence, est accordée à l'employé-e pour lui permettre de prendre une pause-repas à son lieu de travail ou dans un lieu adjacent.
- d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas.

PROPOSITION DE PARCS CANADA

**

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 (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 **dans une série de jours consécutifs de repos pendant lesquels l'employé-e doit travailler**. 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, **si l'employé-e doit travailler pendant ce jour férié**.
- c) lorsqu'un 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.

**

24.02 Nonobstant toute disposition contraire du présent article, les dispositions suivantes s'appliquent aux employé-e-s ~~travaillant comme gardes de parc~~ qui effectuent des ~~patrouilles travaux~~ dans l'arrière-pays pour une durée de plus de huit (8) heures consécutives pendant une période de deux semaines;

- a) ~~Les gardes de parc~~ **Ces employés-e-s** ont le droit à une rémunération au tarif normal pour toutes les heures de travail qu'ils ou elles effectuent, sauf lors d'un jour de repos ou d'un jour férié désigné payé, jusqu'à concurrence d'une moyenne de soixante-quinze (75) ou quatre-vingts (80) heures (selon le Code des heures de travail) pendant une période de deux (2)

semaines et au tarif et demi (1 1/2) pour toutes les autres heures de travail qu'ils ou elles effectuent;

b) ~~Les gardes de parc~~ **Ces employés-e-s** ont le droit à une rémunération au tarif et demi (1 1/2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent un premier jour de repos, et au tarif double (2) pour les heures de travail qu'ils ou elles effectuent le deuxième jour de repos et les jours de repos subséquents, lorsque l'horaire de travail prévoit deux (2) jours ou plus de repos contigus.

Remarques :

*** La proposition de l'agent négociateur concernant l'indemnité de repas a été modifiée le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse (alinéas 24.07 a) et b) – réduction de l'indemnité de repas de 20 \$ à 15 \$).**

Élargissement des dispositions prévues aux alinéas 24.02a) et b) aux employés qui effectuent une période de travail dans l'arrière-pays

La proposition de Parcs Canada concernant les alinéas 24.02 a) et b) permettrait à l'Agence de l'actualiser pour qu'elle reflète les changements fonctionnels au sein de l'organisation. Il s'agit de préciser que les gardes de parc ne sont pas les seuls employés à travailler dans l'arrière-pays. C'est pourquoi Parcs Canada a proposé une formulation qui est plus inclusive (remplacer « gardes de parc » par « employés »). Cette proposition ne changerait pas la façon dont nous appliquons ces alinéas, mais elle la rendrait plus claire. **La proposition de l'Agence constituera un gain pour les membres de l'unité de négociation.**

Introduction de la notion de taux double pour les heures supplémentaires le deuxième jour de repos ou le jour de repos subséquent dans une série de jours de repos consécutifs pendant lesquels l'employé est tenu de travailler.

En ce qui concerne l'alinéa 24.01b), la proposition de l'Agence fait en sorte que le taux double pour les heures supplémentaires effectuées un deuxième jour de repos ou un jour de repos subséquent ne puisse s'appliquer que si les employés sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires le ou les jours de repos précédents. L'employeur a réussi à introduire cette formulation (alinéa 24.01b)) dans une série de jours de repos consécutifs) dans les conventions collectives des groupes EC, TC et SV, qui font partie du groupe de comparaison.

Augmentation de la rémunération des heures supplémentaires au taux double pour chacune des heures supplémentaires effectuées

Selon la proposition de l'agent négociateur pour l'article 24.01 et les alinéas 24.02 a) et b) sur le tarif des heures supplémentaires (tarif double pour toutes les heures supplémentaires effectuées) les coûts en heures supplémentaires payés par l'Agence augmenteraient de 1 946 221 \$ par exercice. Cette hausse

s'ajoute à d'autres propositions de l'AFPC qui auraient des répercussions financières importantes et augmenteraient encore plus la rémunération totale versée à l'unité de négociation.

Aucune convention collective de l'APC ne prévoit une rémunération au taux double pour toutes les heures supplémentaires travaillées.

En outre, la formulation des dispositions actuelles (article 24.01 et alinéas 24.02 a) et b)) de la convention collective de Parcs Canada correspondent à la formulation utilisée dans les conventions des groupes de comparaison au sein de l'administration publique centrale, soit les groupes AV, EB, EC, EL, FI, CS, TC, PA, SP et SV :

taux et demi (1 1/2) pour les sept virgule cinq (7,5) premières heures supplémentaires travaillées et taux double (2) par la suite.

Lors des cinq séances de négociations, l'agent négociateur n'a fourni aucun renseignement pour étayer sa demande qui générerait une augmentation importante. Par conséquent, la proposition pour l'article 24.01 et les alinéas 24.02 a) et b) n'est pas fondée selon toutes les données et mesures connexes disponibles. **Se fondant sur les arguments susmentionnés, l'Agence recommande que l'article 24.01 et les alinéas 24.02 a) et b) soient renouvelés sans modification.**

Augmentation de l'indemnité de repas de 10 \$ à 15 \$

La proposition de l'agent négociateur concernant l'indemnité de repas a été modifiée le 21 octobre 2019 après la déclaration d'impasse (alinéa 24.07 a) et b) – réduction de l'indemnité de repas de 20 \$ à 15 \$). L'agent négociateur propose donc de faire passer l'indemnité de repas pendant les heures supplémentaires de dix (10) à quinze (15) dollars. Sa proposition ferait augmenter le coût de l'indemnité de repas de 18 868 \$ par exercice financier.

Parcs Canada n'a pas eu l'occasion d'analyser cette nouvelle modification, et l'agent négociateur n'a pas fourni de justification pour étayer cette proposition. **Cette situation renforce la position de l'Agence selon laquelle les parties n'ont pas suffisamment négocié.**

ARTICLE 25 INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

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 applicable pour chaque rappel/rentrée au travail, 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 25.01c) (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 56.05 de la présente convention.

25.02 La rémunération acquise en vertu du présent article est rémunérée selon l'article 34

POSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

PAS DE CHANGEMENT

PROPOSITION DE PARCS CANADA

**

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 applicable pour chaque rappel/rentrée au travail, jusqu'à concurrence de huit (8) heures de rémunération au cours d'une période de huit (8) heures. **Ce paiement minimum s'appliquera une seule fois au cours d'une période de huit (8) heures, à partir du moment où l'employé-e commence le travail pour la première fois.**

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 25.01c) (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 56.05 de la présente convention.

**

25.02 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

L'employé-e qui, pendant un jour férié désigné payé, ou un jour de repos, ou après avoir terminé son travail de la journée, est rappelé au travail par un représentant de la gestion peut, à la discrétion de l'Agence, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'Agence. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

a) une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,

ou

b) une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.

Renommer les clauses subséquentes

Remarques :

Parcs Canada fait respectueusement valoir que cette question n'a pas fait l'objet de négociations significatives. Par ailleurs, l'agent négociateur n'a pas répondu à la proposition de Parcs Canada.

Parcs Canada propose d'ajouter un nouveau libellé au sous-alinéa 25.01c)(i) afin d'assurer une plus grande uniformité à l'échelle de l'Agence, par exemple à l'article 4.3 de l'appendice « E », Conditions spéciales s'appliquant aux employés de canaux. Pour cette raison, Parcs Canada recommande d'inclure ce libellé dans la convention collective.

Parcs Canada propose également une nouvelle formulation pour les clauses 25.02 a) et b) qui reconnaît la réalité technologique actuelle selon laquelle les employés peuvent souvent effectuer du travail à partir d'un endroit éloigné et n'ont pas nécessairement à retourner physiquement au lieu de travail. Selon les tâches à accomplir, il pourrait être possible de travailler à partir de la maison ou d'un endroit éloigné (télétravail), ce qui favoriserait également l'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

La formulation proposée (alinéas 25.02 a) et b)) correspond à celle des conventions collectives des groupes PA, TC et FI :

PA 28.07 Rappel au travail effectué depuis un lieu éloigné

L'employé-e qui, pendant une période de disponibilité ou en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé au travail ou est tenu de répondre à des appels téléphoniques ou à des appels sur une ligne de transmission de données, peut, à la discrétion de l'Employeur, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec ce dernier. Le cas échéant, l'employé-e touche la plus élevée des rémunérations suivantes :

- a. une rémunération au taux applicable des heures supplémentaires pour tout le temps travaillé,*
ou

- b. une rémunération équivalente à une (1) heure au taux de rémunération horaire, ce qui s'applique seulement la première fois qu'un employé-e effectue du travail pendant une période de huit (8) heures, à compter du moment où l'employé-e commence à travailler.*

L'Agence recommande d'inclure les changements proposés dans la convention collective.

ARTICLE 26 DISPONIBILITÉ

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

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

26.02 L'employé-e désigné par une lettre ou un tableau pour être en disponibilité doit pouvoir être rejoint au cours de cette période à un numéro de téléphone connu et pouvoir rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé-e à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-es pour des périodes de disponibilité, l'Agence s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

26.03 Il n'est pas versé d'indemnité de disponibilité si l'employé-e est incapable de se présenter au travail lorsqu'il ou elle est tenu-e de le faire.

26.04 La rémunération acquise en vertu du présent article est rémunérée selon l'article 34.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Modifier comme suit :

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

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

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

POSITION DE PARCS CANADA
PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

*** Cette proposition a été modifiée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse (passant de 1 1/2 heure à 1 heure).**

L'agent négociateur propose d'augmenter le taux de disponibilité (article 26.01). La première proposition d'augmentation de ce taux (d'une demi-heure à une heure et demie) a été déposée dans le cadre de leurs demandes, en janvier 2019.

Au cours des cinq séances de négociations, l'agent négociateur n'a présenté aucune information qui justifierait l'augmentation de ce taux.

Parcs Canada a rejeté cette demande à la table.

L'agent négociateur a modifié sa proposition concernant l'article 26.01 le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse (passant de 1 1/2 heure à 1 heure).

La demande de l'agent négociateur augmenterait le coût de la disponibilité de Parcs Canada de 1 082 534 \$ par exercice financier. Elle s'ajoute à d'autres demandes monétaires importantes de l'AFPC qui augmenteraient davantage la rémunération totale de l'unité de négociation.

La formulation actuelle de l'article 26.01, qui comprend le taux d'une demi-heure (1/2) pour chaque période de quatre (4) heures, correspond à celle de conventions collectives du groupe de comparaison de l'administration publique centrale : EC, PA, SV et TC.

Parcs Canada propose que cet article soit renouvelé sans modifications.

ARTICLE 27 JOURS FÉRIÉS DÉSIGNÉS PAYÉS

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

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

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

27.02

- a) L'employé-e absent en congé non payé pour la journée entière à la fois le jour de travail qui précède et le jour de travail qui suit immédiatement le jour férié, n'a pas droit à la rémunération du jour férié, sauf s'il ou elle est en congé non payé conformément à l'article 13, Congé payé ou non payé pour les affaires de l'Alliance.
- b) Nonobstant l'alinéa a), un employé-e saisonnier est rémunéré pour un jour férié désigné payé qui suit ou qui précède immédiatement la date à laquelle il ou elle est Reporté à l'effectif (RPE) ou de Temporairement rayé de l'effectif (TRE)

27.03 Jour férié qui coïncide avec un jour de repos

- a) Lorsqu'un jour désigné jour férié en vertu du paragraphe 27.01 coïncide avec un jour de repos de l'employé-e, il est reporté au premier jour de travail à l'horaire de l'employé-e qui suit son jour de repos. Si l'employé-e est en congé payé le jour auquel est reporté le jour férié, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.
- b) Lorsque deux (2) jours désignés jours fériés en vertu du paragraphe 27.01 coïncident avec les jours de repos consécutifs de l'employé-e, ils sont reportés aux deux (2) premiers jours de travail à l'horaire qui suivent les jours de repos. Si l'employé-e est en congé payé les jours auxquels sont reportés les jours fériés, ces jours sont comptés comme des jours fériés et non comme des jours de congé

27.04 Lorsqu'un jour désigné jour férié à l'égard d'un employé-e est reporté conformément aux dispositions du paragraphe 27.03 :

- a) le travail accompli par l'employé-e le jour qui aurait normalement été férié est considéré comme ayant été accompli un jour de repos,
- b) le travail accompli par l'employé-e le jour auquel le jour férié a été reporté est considéré comme ayant été accompli un jour férié

27.05

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

supplémentaires conformément à l'alinéa 24.01 b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées

27.06 Jour férié qui coïncide avec un jour de congé payé

Lorsqu'un jour désigné jour férié coïncide avec un jour de congé payé de l'employé-e, ce jour est compté comme un jour férié et non comme un jour de congé.

Travail accompli un jour férié

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

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Modifier comme suit :

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

- a) le jour de l'An,
- b) le Vendredi saint,
- c) le lundi de Pâques,
- d) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil pour la célébration de l'anniversaire de la Souveraine,
- e) la Journée nationale des peuples autochtones,**
- f) e) la fête du Canada,
- g) f) la fête du Travail,
- h) g) le jour fixé par proclamation du gouverneur en conseil comme jour national d'action de grâces,
- i) h) le jour du Souvenir,
- j) i) le jour de Noël,
- k) j) le lendemain de Noël,
- l) k) ~~un (1)~~ **deux (2)** autres jours dans l'année qui, de l'avis de l'Agence, ~~est~~ **sont** reconnus comme jours de congé provincial ou municipal dans la région où travaille l'employé-e ou dans toute région où, de l'avis de l'Agence, ~~un tel~~ **ces jours** additionnels ~~n'est~~ **ne sont pas** reconnus

en tant que congés provinciaux ou municipaux, le troisième lundi de février et le premier lundi d'août,

m) † un (1) jour additionnel lorsqu'une loi du Parlement le proclame jour férié national.

27.05

- a) L'employé-e qui travaille un jour férié est rémunéré au tarif **double (2) et demi (1 1/2)** pour toutes les heures effectuées ~~jusqu'à concurrence des heures quotidiennes de travail précisées à l'article 22 et au tarif double (2) par la suite~~, en plus de la rémunération qu'il ou elle aurait reçue s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour-là.
- b) Les primes spécifiées à l'alinéa a) donnent droit à une rémunération en espèces sauf dans les cas où, à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence, ces heures supplémentaires peuvent être compensées au moyen d'une période équivalente de congé payé selon l'article 34.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b), lorsque l'employé-e travaille un jour férié accolé à un jour de repos pendant lequel il ou elle a aussi travaillé et a été rémunéré pour des heures supplémentaires conformément à l'alinéa 24.01 b), il ou elle touche, en plus de la rémunération qui lui aurait été versée s'il ou elle n'avait pas travaillé ce jour férié, deux (2) fois son taux de rémunération horaire pour toutes les heures effectuées.

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Parcs Canada fait respectueusement valoir que cette question n'a pas fait l'objet de négociations significatives. Compte tenu de ce qui précède, Parcs Canada soumet la proposition sans préjudice.

Augmentation du nombre de jours fériés

L'agent négociateur souhaite faire augmenter de deux jours le nombre de jours fériés accordés aux termes de cet article afin d'inclure la Journée nationale des peuples autochtones, ainsi qu'une journée en février, généralement appelée « Jour de la famille » dans certaines provinces.

Parcs Canada accorde déjà onze (11) jours fériés à ses employés. Cette disposition de la convention collective de Parcs Canada est identique à celle d'autres conventions collectives similaires de l'administration publique centrale, y compris celles qui ont été conclues récemment.

Parcs Canada est d'avis que la proposition d'augmenter le nombre de jours fériés n'est pas justifiée et qu'elle entraînerait des coûts liés à la perte de productivité opérationnelle. Le coût estimatif serait de 2 505 978 \$ par année, ce qui représente 0,8 % de la base salariale de Parcs Canada.

Augmentation du montant de la prime de salaire

L'agent négociateur propose également d'augmenter le montant de la prime versée pour le travail effectué un jour férié payé désigné, qui passerait du taux et demi (1 1/2) au taux double (2). Cette proposition aurait pour effet de tripler la rémunération d'une journée de travail (valeur de la journée, plus deux fois la compensation pour les heures travaillées). L'admissibilité actuelle est conforme à celle des autres conventions collectives de l'administration publique centrale.

L'Agence recommande que l'article 27 soit renouvelé sans modifications.

ARTICLE 29 TEMPS DE DÉPLACEMENT

CONVENTION COLLECTIVE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

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

29.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Agence, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 29.03 et 29.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.

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

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

29.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 29.02 et 29.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - i. la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire et

- ii. le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal
- (c) Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré-e au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.

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

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
- ou
- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 27, Jours fériés désignés payés, et à l'article 24, Heures supplémentaires, de la présente convention collective

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

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

29.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail habituel en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits au cours d'une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.
- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) (selon le Code

des heures de travail) au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.

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

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

29.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Agence, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 29.03 et 29.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, ~~à condition que ces arrêts ne dépassent pas trois (3) heures.~~

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

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

29.04 ~~Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 29.02 et 29.03~~

÷

- a) ~~Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.~~
- b) ~~Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - ~~(i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,~~
 - ~~et~~
 - ~~(ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~~~
- e) ~~Un jour de repos ou un jour férié désigné payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de douze (12) heures de rémunération au tarif normal.~~

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

- a) **Durant une journée normale de travail, l'employé-e :**
 - (i) touche son salaire régulier pour la journée couvrant la période combinée de travail et de déplacement**
 - et**
 - (ii) est rémunéré au taux des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement et/ou les heures travaillées en plus de ses heures normales de travail.**
- b) **Durant un jour de repos ou un jour férié désigné payé, l'employé-e touche une rémunération au taux des heures supplémentaires applicable pour toutes les heures de déplacement et/ou de travail.**

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

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

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

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

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

29.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail habituel en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits au cours d'une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.
- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 34.
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, **sauf s'il est tenu par l'Agence d'y assister.**

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019*

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

29.02 Lorsque l'employé-e est tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, l'heure de départ et le mode de transport sont déterminés par l'Agence, et l'employé-e est rémunéré pour le temps de déplacement conformément aux paragraphes 29.03 et 29.04. Le temps de déplacement comprend le temps des arrêts en cours de route, à condition que ces arrêts ne dépassent pas **cinq (5) ~~trois (3)~~** heures.

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

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

29.04 Lorsque l'employé-e est tenu de voyager ainsi qu'il est stipulé aux paragraphes 29.02 et 29.03 :

- a) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage mais ne travaille pas, il ou elle touche sa rémunération journalière normale.
- b) Un jour de travail normal pendant lequel il ou elle voyage et travaille, il ou elle touche :
 - (i) la rémunération normale de sa journée pour une période mixte de déplacement et de travail ne dépassant pas les heures de travail normales prévues à son horaire,
et
 - (ii) le tarif applicable des heures supplémentaires pour tout temps de déplacement additionnel qui dépasse les heures normales de travail et de déplacement prévues à son horaire, le paiement maximal versé pour ce temps de déplacement additionnel ne devant pas dépasser **quinze (15) ~~douze (12)~~** heures de rémunération au tarif normal.

- c) Un jour de repos ou un jour férié payé, il ou elle est rémunéré au tarif des heures supplémentaires applicable pour le temps de déplacement, jusqu'à concurrence de **quinze (15) douze (12)** heures de rémunération au tarif normal.

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

- a) un jour de travail normal, sa rémunération journalière normale,
ou
- b) une rémunération pour les heures effectivement travaillées, conformément à l'article 27, Jours fériés désignés payés, et à l'article 24, Heures supplémentaires, de la présente convention collective.

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

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

29.08 Congé pour l'employé-e en déplacement

- a) L'employé-e tenu de se rendre à l'extérieur de son lieu de travail habituel en service commandé, au sens donné par l'Agence à ces expressions, et qui est absent de sa résidence principale pour quarante (40) nuits au cours d'une année financière a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé. De plus, l'employé-e a droit à sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé supplémentaire pour chaque vingt (20) nuits additionnelles passées à l'extérieur de sa résidence principale jusqu'à un maximum de quatre-vingts (80) nuits.
- b) Le nombre total d'heures de congé payé qui peut être acquis en vertu du présent paragraphe ne dépasse pas trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière, et est acquis à titre de congé compensatoire.
- c) Ce congé payé est assimilé à un congé compensatoire et est sujet à l'article 34.
- d) Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e qui voyage pour assister à des cours, à des séances de formation, à des conférences et à des séminaires, **sauf s'il est tenu par l'Agence d'y assister.**

POSITION PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Parcs Canada fait respectueusement valoir que cette question n'a pas fait l'objet de négociations significatives. Compte tenu de ce qui précède, Parcs Canada soumet la proposition sans préjudice.

*** Cette proposition a été modifiée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse.**

L'agent négociateur souhaite une augmentation du nombre maximum d'heures permis pour les escale de trois (3) à cinq (5) heures l'article 29.02 et de douze (12) à quinze (15) heures au sous-alinéa 29.04b (ii) et à l'alinéa 29.04c) pour le temps de déplacement maximal autorisé.

Augmentation du nombre d'heures permis pour les escales de trois (3) à cinq (5) heures — article 29.02

Cette revendication représente une augmentation des coûts pour Parcs Canada. L'agent négociateur n'a pas fourni d'information pour étayer cette proposition.

En outre, les dispositions linguistiques actuelles de l'article 29.02 reflètent le libellé des conventions collectives des groupes TC, PA et SV).

Augmentation du temps de déplacement maximal autorisé de douze (12) à quinze (15) heures

L'agent négociateur demande une augmentation du temps de déplacement maximal autorisé de douze (12) à quinze 15 heures de rémunération au taux normal (sous-alinéa 29.04b) (ii) et alinéa 29.04c)). L'agent négociateur n'a présenté aucune information pour justifier cette augmentation.

Cette revendication de l'agent négociateur augmenterait les coûts du temps de déplacement de Parcs Canada de 11 634 \$ par exercice financier. Elle s'ajoute à d'autres revendications financières importantes de l'AFPC qui augmenteraient davantage la rémunération globale de l'unité de négociation.

Parcs Canada propose que l'article 29.02, le sous-alinéa 29.04b) (ii) et les alinéas 29.04c) et 29.08d) soient renouvelés sans modifications.

ARTICLE 32 CONGÉ ANNUEL PAYÉ

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

Acquisition des crédits de congé annuel

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

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

Établissement du calendrier des congés annuels payés

32.05

- a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.

- b) Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Agence se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais doit faire tout effort raisonnable pour :
- i. lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e
 - ii. ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
 - iii. ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'il a précédemment approuvée par écrit;
 - iv. fournir, au moins quatre (4) semaines à l'avance, à l'employé-e un avis écrit de la période fixée pour un congé annuel

Report et épuisement des congés annuels 32.11

- (a) Lorsque au cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail), est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail de l'employé) sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre de son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel
- (b)
- i. Nonobstant l'alinéa a), à la date de la signature de la présente convention ou à la date à laquelle l'employé-e devient assujetti-e à la présente convention, s'il ou elle a 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;
 - ii. Les crédits de congés annuels non utilisés équivalant au maximum de congés accumulés sont reportés à l'année de congé annuel suivante;
 - iii. Les crédits de congés annuels non utilisés qui dépassent le maximum des congés accumulés de l'employé-e sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e, calculé selon la classification stipulée

dans la lettre d'offre de son poste d'attache la dernière journée de l'année de congé annuel.

- (c) Le maximum de congés accumulés par l'employé-e est réduit irrévocablement du nombre de crédits de congés annuels épuisés qui dépassent le nombre de congés annuels auquel a droit l'employé-e au cours de l'année de congé annuel.
- (d) Nonobstant le sous-alinéa b)(iii) qui précède, lorsque l'Agence annule une période de congés annuels qui avait déjà été approuvée par écrit et qui ne peut être accordée à nouveau avant la fin de l'année de congé annuel, les congés annulés peuvent être reportés à l'année de congé annuel suivante

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Acquisition des crédits de congé annuel

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

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

~~f) seize virgule huit sept cinq (16,875) ou dix huit (18) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-septième (27^e) anniversaire de service;~~

~~d) g) dix-huit virgule sept cinq (18,75) ou vingt (20) heures (selon le Code des heures de travail) à partir du mois où survient son vingt-huitième (28^e) anniversaire de service.~~

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

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

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

32.11 Report et épuisement des congés annuels

- a) ~~Lorsque au~~ **Lorsqu'au** cours d'une année de congé annuel, l'employé-e n'a pas épuisé tous les crédits de congé annuel auxquels il ou elle a droit, la portion inutilisée des crédits de congés annuels, jusqu'à concurrence de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail), est reportée à l'année de congé annuel suivante. Tous les crédits de congé annuel en sus de deux cent soixante deux virgule cinq (262,5) ou deux cent quatre-vingts (280) heures (selon le Code des heures de travail de l'employé) sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre de son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

32.05

- ~~a) Les employé-e-s sont censés prendre tous leurs congés annuels au cours de l'année de congé annuel pendant laquelle ils sont acquis.~~
- b) ~~Sous réserve des sous-alinéas suivants, l'Agence se réserve le droit de fixer le congé annuel de l'employé-e mais~~ **Lorsqu'elle accorde un congé annuel payé à l'employé-e, l'Agence doit faire tout effort raisonnable pour :**
- (i) lui accorder le congé annuel dont la durée et le moment sont conformes à la demande de l'employé-e;

(ii)	ne pas rappeler l'employé-e au travail après son départ en congé annuel;
(iii)	ne pas annuler ni modifier une période de congé annuel qu'elle a précédemment approuvée par écrit;
(iv)	fournir, au moins quatre (4) semaines à l'avance, à l'employé-e un avis écrit de la période fixée pour un congé annuel.
POSITION DE PARCS CANADA	
PAS DE CHANGEMENT	

Remarques :

Parcs Canada fait respectueusement valoir que cette question n'a pas fait l'objet de négociations significatives. Compte tenu de ce qui précède, Parcs Canada soumet la proposition sans préjudice.

L'agent négociateur demande la modification de l'accumulation des crédits de congé annuels, ce qui aurait pour effet d'augmenter le nombre de congés annuels auxquels l'employé a droit. Le coût de cette revendication se chiffrerait à environ 2 748 916 \$ par année.

La formulation actuelle des alinéas 32.02 a) à g) est conforme à celle de la majorité des conventions collectives de l'administration publique centrale, plus précisément la récente entente signée en juin 2019 entre l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada concernant les mesures de transition pour les membres civils de la GRC (annexe 17).

L'agent négociateur n'a fourni aucun renseignement à l'appui pour justifier cette augmentation.

Parcs Canada est en désaccord avec la revendication de l'agent négociateur (alinéas 32.02 a) à f), alinéa 32.05a) et sous-alinéa b) (iv)) et propose que cet article soit renouvelé sans changement.

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

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT, 2018)

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

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

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Modifier comme suit :

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

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

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

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Parcs Canada fait respectueusement valoir que cette question n'a pas fait l'objet de négociations significatives. Compte tenu de ce qui précède, Parcs Canada soumet la proposition sans préjudice.

L'agent négociateur souhaite ajouter « les personnes ayant une maladie chronique, le conjoint ou la conjointe d'une employée enceinte ou d'une personne ayant une maladie chronique » à la liste des personnes à qui ce congé devrait être accordé. De plus, la revendication comprend l'élimination du mot « routine », un concept qui est également utilisé dans la Politique sur le congé payé de Parcs Canada (annexe 18) et dans la Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales du Secrétariat du Conseil du Trésor (annexe 19). En Modifiant le libellé de « rendez-vous médical de routine » à « rendez-vous médical », l'agent négociateur tente d'introduire un libellé ayant pour effet d'élargir l'application.

Le but de ce congé est de permettre aux employées enceintes de se rendre à des « rendez-vous médicaux de routine » sans avoir à débiter leurs crédits de congé de maladie.

La formulation actuelle (article 35.01 et 35.02) reflète celui des groupes de comparaison de l'APC : TC, EC, CS, PA et SV.

SV Article 39 : Rendez-vous chez le médecin pour les employées enceintes

39.01 Une période raisonnable de temps libre payé pendant au plus trois virgule sept cinq (3,75) heures, ou quatre (4) heures lorsque la normale de travail est de quarante (40), sera accordée à une employée enceinte pour lui permettre d'aller à un rendez-vous médical de routine.

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

Article 35.02 – Élimination du libellé « s'absenter régulièrement pour »

Parcs Canada fait valoir qu'un tel changement élargirait de façon déraisonnable la portée des articles concernés (35.01 et 35.02).

L'agent négociateur n'a fourni aucune information pour justifier la revendication relative à ce changement. De plus, d'autres droits actuellement prévus dans la convention s'appliquent déjà à cette circonstance particulière. La revendication de l'agent négociateur ne figure dans aucune convention collective de l'administration publique centrale.

Parcs Canada est en désaccord avec les revendications de l'agent négociateur relatives aux articles 35.01 et 35.02 et propose que ceux-ci soient renouvelés sans changements.

ARTICLE 36 CONGÉ POUR ACCIDENT DE TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

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

- a) d'une blessure corporelle subie accidentellement dans l'exercice de ses fonctions et ne résultant pas d'un acte délibéré d'inconduite de la part de l'employé-e,
ou
- b) d'une maladie ou d'une affection professionnelle résultant de la nature de son emploi et intervenant en cours d'emploi,

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

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

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

ou

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

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

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

L'agent négociateur demande l'élimination du pouvoir discrétionnaire de Parcs Canada de déterminer quand et combien de temps un employé doit rester en congé payé pour accident de travail, et souhaite élargir les critères d'admissibilité aux avantages prévus par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (annexe 20).

Parcs Canada souligne respectueusement que la Commission n'a pas compétence pour traiter la proposition de l'agent négociateur à l'alinéa 36.01b) conformément aux alinéas 177(1) a) et 177(1) b) de la *Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral* :

Réserves

177(1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi :

- a. soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;*
- b. soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique, la Loi sur la pension de la fonction publique ou la Loi sur l'indemnisation des agents de l'État.*

De plus, le fait d'exiger que le congé se poursuive aussi longtemps que la Commission des accidents du travail atteste que l'employée est incapable de travailler porterait indûment atteinte au pouvoir de Parcs

Canada de mettre fin à l'emploi pour des raisons autres que l'inconduite, conformément au paragraphe 13(3) de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* (annexe 6).

Malgré l'obstacle législatif à cette revendication, l'agent négociateur suggère que l'employé demeure en congé payé pour accident de travail jusqu'à ce qu'il soit déterminé qu'il est en mesure de retourner au travail, ce qui signifierait également que les autres avantages de l'employé continueraient de s'accumuler pendant cette période, entraînant ainsi une obligation financière accrue pour Parcs Canada.

La formulation actuelle est identique à celle de l'ensemble des conventions collectives de l'administration publique centrale.

Parcs Canada demande à ce que la Commission n'inclue pas cette proposition dans son rapport.

ARTICLE 37 CONGÉ DE MATERNITÉ ET CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

37.01 Congé de maternité et congé parental non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris l'enfant d'un conjoint ou d'une conjointe de droit commun) ou qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit sur demande à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines qui commencent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b):
 - i. lorsque l'enfant de l'employé-e est hospitalisé et que l'employé-e n'a pas encore commencé son congé de maternité ou son congé parental non payé,
ou
 - ii. lorsque l'employé-e a commencé son congé de maternité et/ou parental non payé et qu'elle ou il retourne au travail pendant la totalité ou une partie de la période durant laquelle l'enfant est hospitalisé,

la période de congé de maternité et/ou de congé parental non-payé prévue dans la demande de congé d'origine peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'est pas en congé de maternité et/ou parental non payé (jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines pour le congé de maternité). Toutefois, la prolongation doit prendre fin au plus tard cent quatre (104) semaines après la date de la fin de la grossesse ou la date à laquelle l'enfant est confié à la garde de l'employé-e.

- d) L'Agence peut exiger un certificat de naissance, une preuve d'adoption ou un certificat médical attestant l'état de grossesse de l'employé-e.

- e) Sauf exception valable, l'employé-e doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu, aviser l'Agence, par écrit, de son intention de prendre un congé de maternité ou un congé parental non payé.
- f) Le congé accordé en vertu de cette clause est compté dans le calcul de la durée de l' « emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- g) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 33 ayant trait au congé de 54 maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- h) L'Agence peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - ii. accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines. **

37.02 Indemnité de maternité et/ou indemnité parentale

- a) L'employé-e à qui un congé de maternité et/ou un congé parental non payé a été accordé a droit à une indemnité, conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) ci-après, si elle ou il:
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé,
 - ii. fournisse à l'Agence la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations de maternité, des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime de l'Assurance-Emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - iii. signe une entente avec l'Agence par laquelle elle ou il s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé approuvé (sauf si un autre congé approuvé vient modifier cette date) pour une période égale à celle pendant laquelle une indemnité lui a été versée.

- b) L'employé-e qui ne retourne pas au travail ou qui y retourne sans toutefois travailler toute la période stipulée au sous-alinéa a)(iii) doit rembourser l'Agence au prorata comme suit : (indemnité reçue) X (période non travaillée après son retour au travail) _____ [période totale à travailler précisée en a)(iii)]
- c) Le remboursement prévu au paragraphe b) ne s'applique pas dans les situations suivantes :
- i. décès;
 - ii. mise en disponibilité;
 - iii. départ anticipé par suite d'un manque de travail ou la suppression d'une fonction dont la durée déterminée aurait été suffisante pour respecter les dispositions du sous-alinéa a)(iii);
 - iv. fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est rengagé par l'Agence ou une autre organisation énumérée dans les annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP), ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou l'Agence du revenu du Canada dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de la 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 assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations de maternité, paternité, parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations auxquelles elle ou il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - iii. dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (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 parental.

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

- a) L'employé-e qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité de l'Assurance Emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale concernant les indemnités de maternité, paternité, parentale ou d'adoption uniquement parce que, elle ou il touche des prestations auxquelles elle ou il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, et qui compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé reçoit, pour chaque semaine où elle ou il ne touche pas d'indemnité de maternité, paternité, adoption et/ou parentale pour le motif mentionné dans cette clause, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité

hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 37.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle ou il aurait eu droit à des prestations de maternité, paternité, adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec, si elle ou il n'avait pas été exclu-e du bénéfice des prestations de maternité, paternité, adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués ci-hauts.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

37.01 Congé de maternité et congé parental non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris l'enfant d'un conjoint ou d'une conjointe de droit commun) ou qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit sur demande à un congé parental non payé pour une seule période ne dépassant pas **soixante-trois (63)** ~~trente-sept (37)~~ semaines consécutives au cours des **soixante-dix-huit (78)** ~~cinquante-deux (52)~~ semaines qui commencent le jour où l'enfant lui est confié.
- c) Nonobstant les alinéas a) et b) :
- (i) lorsque l'enfant de l'employé-e est hospitalisé et que l'employé-e n'a pas encore commencé son congé de maternité ou son congé parental non payé,

ou

- (ii) lorsque l'employé-e a commencé son congé de maternité et/ou parental non payé et qu'elle ou il retourne au travail pendant la totalité ou une partie de la période durant laquelle l'enfant est hospitalisé,

la période de congé de maternité et/ou de congé parental non payé prévue dans la demande de congé d'origine peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'est pas en congé de maternité et/ou parental non payé (jusqu'à concurrence de dix-huit [18] semaines pour le congé de maternité). Toutefois, la prolongation doit prendre fin au plus tard cent quatre (104) semaines après la date de la fin de la grossesse ou la date à laquelle l'enfant est confié à la garde de l'employé-e.

- d) L'Agence peut exiger un certificat de naissance, une preuve d'adoption ou un certificat médical attestant l'état de grossesse de l'employée.
- e) Sauf exception valable, l'employé-e doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu, aviser l'Agence, par écrit, de son intention de prendre un congé de maternité ou un congé parental non payé.
- f) Le congé accordé en vertu de cette clause est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- g) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

h) L'Agence peut :

- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
- (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines.

**

37.02 Indemnité de maternité et/ou indemnité parentale

a) L'employé-e à qui un congé de maternité et/ou un congé parental non payé a été accordé a droit à une indemnité, conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) ci-après, si elle ou il :

- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé
- (ii) fournisse à l'Agence la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations de maternité, des prestations parentales, de paternité ou d'adoption du Régime de l'Assurance-Emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur,
et
- (iii) signe une entente avec l'Agence par laquelle elle ou il s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé approuvé (sauf si un autre congé approuvé vient modifier cette date) pour une période égale à celle pendant laquelle une indemnité lui a été versée.

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

(indemnité reçue)	X	(période non travaillée après son retour au travail)
<hr/>		
[période totale à travailler précisée en a)(iii)]		
c) — Le remboursement prévu au paragraphe b) ne s'applique pas dans les situations suivantes :		
(i) — décès;		
(ii) — mise en disponibilité;		
(iii) — départ anticipé par suite d'un manque de travail ou la suppression d'une fonction dont la durée déterminée aurait été suffisante pour respecter les dispositions du sous-alinéa a)(iii);		
(iv) — fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est rengagé par l'Agence ou une autre organisation énumérée dans les annexes I ou IV de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP), ou l'Agence canadienne d'inspection des aliments ou l'Agence du revenu du Canada dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants la fin de la fin de la période d'emploi déterminée, et que cela satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a)(iii);		
(v) — l'employé-e est devenu invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique; ou		
(vi) — l'employé-e occupe un poste au sein d'un organisme visé par les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP) qui satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a)(iii).		
d) — Pour les besoins sous-alinéa a)(iii) et de l'alinéa b), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée au sous-alinéa a)(iii), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division b).		
b)-e) Les indemnités de maternité ou parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :		
(i) dans le cas de l'employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize		

- pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations de maternité, paternité, parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations auxquelles elle ou il a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité, parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il ou elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
 - (iii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize **pour cent (93 %)** de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - (iv) dans le cas d'une employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé de maternité non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité de maternité supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.
 - (v) dans le cas de l'employé-e ayant reçu les **soixante et une (61) trente-cinq (35)** semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, il/elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, à moins que l'employé-e n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa **b) e)(iv)** pour le même enfant.
- c) f) À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa **b) e)(i)** sera calculé de façon estimative et lui sera avancé. Les corrections seront faites lorsqu'elle ou il fournira la preuve que des prestations de maternité, paternité, parentales ou d'adoption lui sont versées au titre de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.

- d) g)** L'indemnité de maternité ou parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite à celle prévue à l'alinéa **b) e)** ci-dessus, et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle ou il pourrait avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.
- e) h)** Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa **b) (e)** est :
- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité et/ou du congé parental non payé;
 - (ii) dans le cas de l'employé-e qui travaillait à temps partiel ou en combinant du travail à temps partiel et du travail à temps plein au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité et/ou du congé parental non payé, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'elle ou il aurait reçus si elle ou il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- f) i)** Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa **e) h)** est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle ou il est nommé.
- g) j)** Nonobstant l'alinéa **f) i)**, et sous réserve du sous-alinéa **e) h)(ii)**, dans le cas de l'employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité et/ou du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est celui qu'elle ou il touchait ce jour-là.
- h) k)** Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle ou il reçoit une indemnité de maternité ou parentale, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- i) 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.

- j) m) Le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité et parentale ne dépassera pas **soixante-dix-huit (78) cinquante-deux (52)** semaines pour chacune des périodes combinées de congé de maternité et parental.

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

- a) L'employé-e qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité de l'Assurance-Emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale concernant les indemnités de maternité, paternité, parentale ou d'adoption uniquement parce que, elle ou il touche des prestations auxquelles elle ou il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, et qui compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé reçoit, pour chaque semaine où elle ou il ne touche pas d'indemnité de maternité, paternité, adoption et/ou parentale pour le motif mentionné dans cette clause, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 37.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle ou il aurait eu droit à des prestations de maternité, paternité, adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec, si elle ou il n'avait pas été exclu-e du bénéfice des prestations de maternité, paternité, adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués ci-haut.

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

37.01 Congé de maternité et congé parental non payé

- a) L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b) L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris l'enfant d'un conjoint ou d'une conjointe de droit commun) ou qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit sur demande à un congé parental non payé **pour** :

(i) une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**période standard**),

ou

(ii) une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (**période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi**),

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

(c) **Nonobstant l'alinéa a) ou b), quand l'employé-e est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait), l'employé-e a droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé ou à un congé de paternité non payé pour :**

(i) **une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (période standard),**

ou

(ii) **une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**

commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.

d) **L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour :**

(ii) **une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (période standard),**

ou

(ii) **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi),**

commençant le jour où l'enfant lui est confié.

e) **Nonobstant le sous-alinéa 37.01c)(i) ou (ii), l'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption, a droit, sur demande, à un congé parental partagé non payé pour :**

- i. **une seule période ne dépassant pas cinq (5) semaines consécutives au cours des cinquante-sept (57) semaines (période standard),**
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas huit (8) semaines consécutives au cours des quatre-vingt-six (86) semaines (période prolongée, par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi.**
- f) **Nonobstant les alinéas b) et d) ci-dessus, à la demande de l'employé-e et à la discrétion de l'employeur, le congé mentionné aux alinéas b) et d) ci-dessus, peut être pris en deux périodes.**
- g) e) **Nonobstant les alinéas a), b), c) et d) :**
 - (i) **lorsque l'enfant de l'employé-e est hospitalisé et que l'employé-e n'a pas encore commencé son congé de maternité ou son congé parental non payé,**
ou
 - (ii) **lorsque l'employé-e a commencé son congé de maternité et/ou parental non payé et qu'elle ou il retourne au travail pendant la totalité ou une partie de la période durant laquelle l'enfant est hospitalisé,**
- la période de congé de maternité et/ou de congé parental non payé prévue dans la demande de congé d'origine peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé-e n'est pas en congé de maternité et/ou parental non payé (jusqu'à concurrence de dix-huit [18] semaines pour le congé de maternité). Toutefois, la prolongation doit prendre fin au plus tard cent quatre (104) semaines après la date de la fin de la grossesse ou la date à laquelle l'enfant est confié à la garde de l'employé-e.
- h) e) **L'Agence peut exiger un certificat de naissance, une preuve d'adoption ou un certificat médical attestant l'état de grossesse de l'employée.**
- i) e) **Sauf exception valable, l'employé-e doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu, aviser l'Agence, par écrit, de son intention de prendre un congé de maternité ou un congé parental non payé.**
- j) f) **Le congé accordé en vertu de cette clause est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

- k) g) L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
- (i) d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensateur qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - (ii) d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure » utilisés dans l'article 33 ayant trait au congé de maladie payé, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.
- l) h) L'Agence peut :
- (i) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé-e;
 - (ii) accorder à l'employé-e un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines.

**

37.02 Indemnité de maternité et/ou indemnité parentale

- a) L'employé-e à qui un congé de maternité et/ou un congé parental non payé a été accordé a droit à une indemnité, conformément au Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) ci-après, si elle ou il :
- (i) compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé,
 - (iv) fournisse à l'Agence la preuve qu'il ou elle a demandé et touche des prestations de maternité, des prestations parentales, **des prestations parentales partagées**, de paternité ou d'adoption du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Employeur, et
 - (iii) signe une entente avec l'Agence par laquelle elle ou il s'engage à retourner au travail à la date à laquelle son congé approuvé (sauf si un autre congé approuvé vient modifier cette date) pour une période égale à celle pendant laquelle une indemnité lui a été versée.
- b) L'employé-e qui ne retourne pas au travail ou qui y retourne sans toutefois travailler toute la période stipulée au sous-alinéa a)(iii) doit rembourser l'Agence au pro-rata comme suit :

(indemnité reçue)	X	[période non travaillée après son retour au travail] <hr/> [période totale à travailler précisée à a)(iii)]
<p>c) Le remboursement prévu au paragraphe b) ne s'applique pas dans les situations suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) décès; (ii) mise en disponibilité; (v) départ anticipé par suite d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction dont la durée déterminée aurait été suffisante pour respecter les dispositions du sous-alinéa a)(iii); (iv) fin d'une période d'emploi déterminée si l'employé-e est engagé par l'Agence ou une autre organisation énumérée dans les annexes I ou IV de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> (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 <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i>; ou (vi) l'employé-e occupe un poste au sein d'un organisme visé par les annexes I, IV ou V de la <i>Loi sur la gestion des finances publiques</i> (LGFP) qui satisfait aux obligations précisées au sous-alinéa (a)(iii). 		
<p>d) Pour les besoins sous-alinéa a)(iii) et de l'alinéa b), les périodes de congé payé sont comptées comme du temps de travail. Les périodes de congé non payé après le retour au travail de l'employé-e ne sont pas comptées comme du temps de travail, mais interrompent la période précisée au sous-alinéa a)(iii), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à l'alinéa b).</p>		
<p>37.03 Indemnité de maternité</p>		
<p>a) e) Les indemnités de maternité ou parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) dans le cas de l'employé-e l'employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour 		

chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période,

- (vi) pour chaque semaine pendant laquelle ~~l'employé-e~~ **l'employée** 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~~ **l'employée** aurait eu droit ~~s'il ou si~~ elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- ~~(vii) dans le cas d'une employée ayant reçu les dix-huit (18) semaines de prestations de maternité et les trente-deux (32) semaines de prestations parentales du Régime québécois d'assurance parentale et qui par la suite est toujours en congé parental non payé, elle est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période.~~
- (iii) 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;
- ~~(viii) 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.~~

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

- c) g) L'indemnité de maternité ou parentale à laquelle l'employé-e l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa a)e) ci-dessus, et l'employé-e l'employée 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* du Québec.

37.04 Indemnité parentale

L'indemnité parentale peut être payée de deux façons : 1) pour une période standard par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale; 2) pour une période prolongée par rapport aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

Une fois que l'employé-e a choisi la période standard ou la période prolongée, la décision est irrévocable. Une fois que le supplément hebdomadaire de congé parental standard ou prolongé est fixé, il ne sera pas modifié si l'employé-e choisit de retourner au travail plus tôt que prévu.

(Option 1)

Indemnité parentale standard

a. L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :

- (i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 37.01 b(i) et c(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir lesdites prestations, l'employé-e touche quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, l'employé-e a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il 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 est toujours en congé parental non payé, elle a droit à une indemnité parentale supplémentaire pour une période de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**

(iv) dans le cas de l'employé-e ayant reçu la totalité des trente-cinq (35) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qui est toujours en congé parental non payé, il ou elle a droit à une nouvelle indemnité parentale pour une période d'une (1) semaine à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période, excepté lorsqu'il ou elle a déjà reçu ladite semaine en vertu du sous-alinéa 37.03 a)(iii) pour le même enfant.

b. Les prestations parentales partagées standard ou les prestations de paternité standard versées en vertu du RPSC comprennent ce qui suit :

(i) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi ou des prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale, il ou elle a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution desdites prestations auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;

(ii) à la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa 37.04 a)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des rajustements seront faits lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi;

(iii) l'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite aux prestations prévues aux alinéas a) et b), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec.

NOUVEAU

(Option 2)

Indemnité parentale prolongée

c) L'indemnité parentale versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :

(i) dans le cas de l'employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas 37.01 b)(ii) et c)(ii) qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir lesdites prestations, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire, pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;

- (ii) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations, moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période.

d) L'indemnité parentale prolongée versée conformément au RPSC comprend ce qui suit :

- (i) pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e reçoit des prestations parentales partagées de l'assurance-emploi, il ou elle a droit à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales partagées auxquelles l'employé-e aurait eu droit si elle ou il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;
- (ii) à la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question aux sous-alinéas 37.04 c)(i) et 37.04 d)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des rajustements seront faits lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il ou elle reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.

e) L'indemnité parentale à laquelle l'employé-e a droit se limite aux prestations prévues aux alinéas c) et d), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il ou elle est appelé à rembourser en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

37.05 Taux de rémunération

a) ~~h)~~ Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'~~alinéa~~ aux alinéas 37.03 a) et 37.04 a) et b) ~~e)~~ est :

- (i) dans le cas de l'employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité, ~~et/ou~~ du congé parental, **du congé parental partagé ou de paternité** 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, **du congé parental partagé ou de paternité** non payé, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en

divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'elle ou il aurait reçus si elle ou il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- b) i) Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa a) h) est le taux auquel l'employé-e a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle ou il est nommé.
- c) j) Nonobstant l'alinéa b) i), et sous réserve du sous-alinéa a) 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.
- d) 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.
- e) l) Les indemnités de maternité, **les indemnités parentales partagées ou les indemnités de paternité** versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.
- f) m) **En vertu des indemnités parentales de l'option 1, le maximum payable pour une combinaison partagée, d'indemnité de maternité, parentale, parentale partagée et de paternité ne dépassera pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes partagées combinées de congé de maternité, parental, parental partagé et de paternité non payés.**
- g) **En vertu des indemnités parentales de l'option 2, le maximum payable pour une combinaison d'indemnités de maternité, d'indemnités parentales et d'indemnités parentales partagées ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes partagées combinées de congé de maternité, parental et parental partagée non payées.**

37.0603 Indemnité spéciale pour les employé-e-s totalement invalides

- a) L'employé-e qui ne satisfait pas aux critères d'admissibilité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale concernant les indemnités de maternité, de paternité, parentale ou d'adoption uniquement parce que, elle ou il touche des prestations auxquelles elle ou il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), du Régime d'assurance-invalidité de longue durée (AILD), du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, et qui compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé reçoit, pour chaque semaine où elle ou il ne touche pas d'indemnité de maternité, de paternité, d'adoption et/ou parentale pour le motif mentionné dans cette clause, la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'AILD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.
- b) L'employé-e reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe 37.02 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines

pendant lesquelles elle ou il aurait eu droit à des prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou de la *Loi sur l'assurance parentale du Québec*, si elle ou il n'avait pas été exclu-e du bénéfice des prestations de maternité, de paternité, d'adoption ou parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués ci-haut.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

ARTICLE XX CONGÉ DE MATERNITÉ NON PAYÉ

****NOUVEAU - Remplace l'article 37, portion sur le congé de maternité**

XX.03 Congé de maternité non payé

- a. L'employée qui devient enceinte se voit accorder, sur demande, un congé de maternité non payé pour une période commençant avant la date, à la date ou après la date de la fin de sa grossesse et se terminant, au plus tard, dix-huit (18) semaines après la date de la fin de sa grossesse.
- b. Nonobstant l'alinéa a) :
 - i. si l'employée n'a pas encore commencé son congé de maternité non payé et que le nouveau-né de l'employée est hospitalisé,
ou
 - ii. si l'employée a commencé son congé de maternité non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son nouveau-né,la période de congé de maternité non payé définie à l'alinéa a) peut être prolongée au-delà de la date tombant dix-huit (18) semaines après la date de la fin de la grossesse, d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation du nouveau-né pendant laquelle l'employée n'est pas en congé de maternité, jusqu'à concurrence de dix-huit (18) semaines.
- c. La prolongation décrite à l'alinéa b) prend fin au plus tard cinquante-deux (52) semaines après la date de la fin de la grossesse.
- d. L'Agence peut exiger de l'employée un certificat médical attestant son état de grossesse.
- e. L'employée dont le congé de maternité non payé n'a pas encore commencé peut choisir :
 - i. d'utiliser les crédits de congé annuel et de congé compensatoire qu'elle a acquis jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date;
 - ii. d'utiliser ses crédits de congé de maladie jusqu'à la date à laquelle sa grossesse prend fin et au-delà de cette date, sous réserve des dispositions figurant à l'article 33 ayant trait au congé de maladie. Aux fins du présent sous-alinéa, les termes « maladie » ou « blessure », utilisés dans l'article 33 ayant trait au congé de maladie, comprennent toute incapacité pour cause médicale liée à la grossesse.

- f. Sauf exception valable, l'employée doit, au moins quatre (4) semaines avant la date du début du congé ininterrompu au cours duquel la grossesse est censée prendre fin, aviser l'Agence, par écrit, de son intention de prendre des congés tant payés que non payés relativement à son absence du travail attribuable à sa grossesse.
- g. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

XX.04 Indemnité de maternité

- a. L'employée qui se voit accorder un congé de maternité non payé reçoit une indemnité de maternité conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i), pourvu qu'elle :
 - i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début de son congé de maternité non payé,
 - ii. fournisse à l'Agence la preuve qu'elle a demandé et reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Agence, et
 - iii. signe une entente avec l'Agence par laquelle elle s'engage :
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé de maternité non payé prend fin à moins que l'Agence ne consente à ce que la date de retour au travail soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle elle a reçu l'indemnité de maternité;
 - C. à rembourser à l'Agence le montant déterminé par la formule suivante si elle ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou si elle retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'elle est décédée, mise en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'elle est devenue invalide au sens de la Loi sur la pension de la fonction publique :

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

toutefois, l'employée dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagée **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A)**, dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a) (iii)(B), et (C), 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'employée ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a) (iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).
- c. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
 - i. dans le cas d'une employée assujettie à un délai de carence avant de recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, pour chaque semaine du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période, et
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employée reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations de grossesse de l'assurance-emploi auxquelles elle a droit et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations de maternité auxquelles l'employée aurait eu droit si elle n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période, et
 - iii. l'employée ayant reçu les quinze (15) semaines de prestations de maternité de l'assurance-emploi qui demeure en congé de maternité non payé 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.
- d. À la demande de l'employée, le paiement dont il est question au sous-alinéa XX.04c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employée. Des corrections seront faites lorsque l'employée fournira la preuve qu'elle reçoit des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale.
- e. L'indemnité de maternité à laquelle l'employée a droit se limite à celle prévue à l'alinéa c) ci-dessus, et l'employée n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'elle pourrait

avoir à rembourser conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi* ou la *Loi sur l'assurance parentale* au Québec.

- f. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa c) est :
 - i. dans le cas de l'employée à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé;
 - ii. dans le cas de l'employée qui travaillait à temps partiel au cours de la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, 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.
- g. Le taux de rémunération hebdomadaire dont il est question à l'alinéa f) est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste, auquel l'employée a droit pour le niveau du poste d'attache auquel elle est nommée.
- h. Nonobstant l'alinéa g), et sous réserve du sous-alinéa f) (ii), dans le cas de l'employée qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité non payé, le taux hebdomadaire est le taux et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste qu'elle touchait ce jour-là.
- i. Si l'employée devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'elle reçoit une indemnité de maternité, cette indemnité sera rajustée en conséquence.
- j. Les indemnités de maternité versées conformément au RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employée.

XX.05 Indemnité de maternité spéciale pour les employées totalement invalides

- a. L'employée qui :
 - i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa XX.04a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles elle a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP), ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
 - ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa XX.04a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa XX.04a)(iii),
- reçoit, pour chaque semaine où elle ne touche pas d'indemnité de maternité pour le motif mentionné au sous-alinéa XX.05a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste et le montant brut des prestations d'invalidité hebdomadaires qui lui

sont versées en vertu du Régime d'AI, du Régime d'ALD ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*.

- b. L'employée reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe XX.04 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles elle aurait eu droit à des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale si elle n'avait pas été exclue du bénéfice des prestations de maternité de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa XX.05a) (i).

ARTICLE XX CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

****NOUVEAU - Remplace l'article 37, portion sur le congé parental**

XY.06 Congé parental non-payé

- a. L'employé-e qui est ou sera effectivement chargé des soins et de la garde d'un nouveau-né (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit**:
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**
commençant qui commencent le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'enfant lui est confié.
- b. L'employé-e qui, aux termes d'une loi provinciale, engage une procédure d'adoption ou se fait délivrer une ordonnance d'adoption a droit, sur demande, à un congé parental non payé pour **soit**:
- i. une seule période ne dépassant pas trente-sept (37) semaines consécutives au cours des cinquante-deux (52) semaines (**l'option standard**),
ou
 - ii. **une seule période ne dépassant pas soixante-trois (63) semaines consécutives au cours des soixante-dix-huit (78) semaines (l'option prolongée),**
commençant qui commencent le jour où l'enfant lui est confié.
- c. Nonobstant les alinéas a) et b) :

- i. si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période susmentionnée,
ou
 - ii. si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,
- la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cent quatre (104) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.
- d. L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe l'Agence au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé.
 - e. L'Agence peut :
 - i. reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;
 - ii. accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;
 - iii. demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.
 - f. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

XY.07 Indemnité parentale

En vertu du régime de prestations d'assurance-emploi (AE), une indemnité parentale est payable selon deux options:

- **Option 1: prestations parentales standard, XY.07 alinéas (c) à (k), ou**
- **Option 2: prestations parentales prolongées, XY.07 alinéas (l) à (t).**

Une fois que l'employé a choisi les prestations parentales standard ou prolongées et que l'indemnité de complément hebdomadaire est établie, la décision est irrévocable et ne sera pas modifiée si l'employé retourne au travail à une date antérieure à celle prévue initialement.

En vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), l'allocation parentale n'est payable qu'en vertu de l'option 1 : prestations parentales standard.

Administration d'allocation parentale

- a. L'employé qui se voit accorder un congé parental non payé reçoit une indemnité parentale conformément aux modalités du Régime de prestations supplémentaires de chômage (RPSC) décrit aux alinéas c) à i) **ou l) à r)**, pourvu qu'il :
- i. compte six (6) mois d'emploi continu avant le début du congé parental non payé,
 - ii. fournisse à l'Agence la preuve qu'il a demandé et touché des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale à l'égard d'un emploi assurable auprès de l'Agence, et
 - iii. signe avec l'Agence une entente par laquelle il s'engage :
 - A. à retourner au travail **au sein de l'administration publique fédérale, comme le spécifient les annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques**, à la date à laquelle son congé parental non payé prend fin, à moins que la date de retour au travail ne soit modifiée par l'approbation d'un autre type de congé;
 - B. suivant son retour au travail tel que décrit à la division (A), à travailler une période égale à la période pendant laquelle il a reçu l'indemnité parentale **standard**, en plus de la période mentionnée à la division XY.04a)(iii)(B), le cas échéant. **Lorsque l'employé a choisi l'allocation parentale prolongée après son retour au travail, comme décrit à la section (A), il travaillera pendant une période égale à soixante pour cent (60%) de la période au cours de laquelle il a reçu l'allocation parentale prolongée en plus de la période visée à l'article XY.04 a) (iii) (B), le cas échéant.**
 - C. à rembourser à l'Agence le montant déterminé par la formule suivante s'il ne retourne pas au travail comme convenu à la division (A) ou s'il retourne au travail mais ne travaille pas la période totale stipulée à la division (B), à moins que son emploi ne prenne fin parce qu'il est décédé, mis en disponibilité, ou que sa période d'emploi déterminée qui aurait été suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B) s'est terminée prématurément en raison d'un manque de travail ou par suite de la cessation d'une fonction, ou parce qu'il est devenu invalide au sens de la *Loi sur la pension de la fonction publique* :
$$\frac{\text{(indemnité reçue)} \times \text{(période non travaillée, telle que spécifiée en (B), après son retour au travail)}}{\text{[Période totale à travailler précisée en (B)]}}$$
- toutefois, l'employé dont la période d'emploi déterminée expire et qui est réengagé **au sein de l'administration publique fédérale, telle que décrite à la section (A), dans un secteur de l'administration publique fédérale spécifié à l'Administration publique centrale de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique** dans les quatre-

vingt-dix (90) jours suivants n'a pas besoin de rembourser le montant si sa nouvelle période d'emploi est suffisante pour satisfaire aux obligations précisées à la division (B).

- b. Pour les besoins des divisions a)(iii)(B), et (C), 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 ne sont pas comptées comme du temps de travail mais interrompent la période précisée à la division a)(iii)(B), sans mettre en œuvre les modalités de recouvrement décrites à la division a)(iii)(C).

Option 1 - Prestations parentales standard :

- c. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC comprennent ce qui suit :
- i. dans le cas de l'employé **en congé parental non payé tel que décrit au sous-alinéa XY.06(a)(i) et (b)(i), qui a choisi de recevoir les prestations parentales standard de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), pour chaque semaine du** pour le du délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé touche des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste **le cas échéant**), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales, de paternité ou d'adoption auxquelles l'employé aurait eu droit s'il 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 **ou ayant partagé la totalité des trente-deux (32) semaines de prestations parentales avec un autre employé bénéficiant des cinq (5) semaines complètes de paternité** du Régime québécois d'assurance parentale **pour le même enfant et que l'un des deux employés** par la suite est toujours en congé parental non payé, **elle cet employé** est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période **pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant)** pour chaque semaine, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;
 - iv. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des trente-sept (37) semaines d'adoption avec un autre employé en vertu du Régime québécois d'assurance parentale pour le même enfant et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé**

est admissible à une indemnité parentale pour une période pouvant aller jusqu'à deux (2) semaines, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant) pour chaque semaine, déduction faite des autres sommes gagnées au cours de cette période;

- v. l'employé ayant reçu les trente-cinq (35) semaines de prestations parentales de l'assurance-emploi et qui demeure en congé parental non payé est admissible à recevoir une indemnité parentale supplémentaire pour une période d'une 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 ladite employée n'ait déjà reçu l'indemnité d'une (1) semaine prévue au sous-alinéa XY.04c(iii) pour le même enfant.
 - vi. **lorsqu'un employé a partagé l'intégralité des quarante (40) semaines de prestations parentales avec un autre employé en vertu du régime d'assurance-emploi pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé a droit à une allocation parentale pour une période d'une (1) semaine, à quatre-vingt-treize pour cent (93%) de son taux de rémunération hebdomadaire (ainsi que de l'indemnité provisoire de recrutement et de rétention, le cas échéant), moins toute autre somme gagnée pendant cette période, sauf si cet employé a déjà reçu la semaine d'allocation prévue aux paragraphes XY.04 (c) (iii) et XY.07 (c) (v) pour le même enfant;**
- d. À la demande de l'employé, le paiement dont il est question au sous-alinéa XY.07c) (i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé. Des corrections seront faites lorsque l'employé fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi ~~ou du Régime québécois d'assurance parentale.~~
- e. Les indemnités parentales auxquelles l'employé a droit se limitent à celles prévues à l'alinéa c), et l'employé n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi ou la Loi sur l'assurance parentale au Québec.
- f. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa c) est :
- i. dans le cas de l'employé à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé de maternité ou du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas de l'employé qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé de maternité ou du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé par

les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.

- g. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa f) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste **le cas échéant**) auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- h. Nonobstant l'alinéa g) et sous réserve du sous-alinéa f) (ii), dans le cas de l'employé qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste **le cas échéant**) qu'il touchait ce jour-là.
- i. Si l'employé devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- j. Les indemnités parentales versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé.
- k. Le maximum ~~payable pour une combinaison d'indemnité~~ des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales standard payables ne dépassera pas cinquante-sept ~~deux~~ (57 ~~52~~) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Option 2 – Prestations parentales prolongée :

- I. Les indemnités parentales versées conformément au RPSC consistent en ce qui suit :**
 - i. dans le cas d'un-e employé-e en congé parental non payé tel que décrit aux sous-alinéas XY.06(a)(ii) et (b)(ii), qui a choisi de recevoir les prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi et qui est assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations parentales de l'assurance-emploi, cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour le délai de carence, moins toute autre somme gagnée pendant ladite période;**
 - ii. pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi, il ou elle est admissible à recevoir la différence entre le montant brut hebdomadaire des prestations parentales ou d'adoption de l'assurance-emploi qu'il a le droit de recevoir et cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme d'argent gagnée pendant cette période qui peut entraîner une diminution des prestations parentales ou d'adoption auxquelles l'employé-e aurait eu droit s'il n'avait pas gagné de sommes d'argent supplémentaires pendant cette période;**
 - iii. lorsqu'un employé a reçu la totalité des soixante et une (61) semaines de prestations parentales au titre de l'assurance-emploi et qu'il est par la suite en congé parental non payé, il est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de son taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), moins toute autre somme gagnée au cours de cette période, à**

moins que cet employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à XY.04 (c) (iii) pour le même enfant.

- iv. lorsqu'un employé a partagé les soixante-neuf (69) semaines complètes de prestations parentales du régime d'assurance-emploi avec un autre employé pour le même enfant, et que l'un des employés reste ensuite en congé parental non payé, cet employé est admissible à une allocation parentale supplémentaire pendant une période d'une (1) semaine, de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8%) de leur taux de rémunération hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) pour chaque semaine, moins tout autre somme gagnée au cours de cette période, à moins que ledit employé n'ait déjà reçu la semaine d'allocation prévue à XY.04 (c) (iii) pour le même enfant;
- m. À la demande de l'employé-e, le paiement dont il est question au sous-alinéa XY.07(l)(i) sera calculé de façon estimative et sera avancé à l'employé-e. Des corrections seront faites lorsque l'employé-e fournira la preuve qu'il reçoit des prestations parentales de l'assurance-emploi.
- n. Les indemnités parentales auxquelles l'employé-e a droit se limitent à celles prévues au sous-alinéa (l), et l'employé-e n'a droit à aucun remboursement pour les sommes qu'il est appelé à rembourser en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.
- o. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (l) est :
 - i. dans le cas d'un-e employé-e à temps plein, son taux de rémunération hebdomadaire le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé;
 - ii. dans le cas d'un-e employé-e qui travaillait à temps partiel pendant la période de six (6) mois précédant le début du congé parental non payé, ou une partie de cette période à plein temps et l'autre partie à temps partiel, le taux obtenu en multipliant le taux de rémunération hebdomadaire mentionné au sous-alinéa (i) par la fraction obtenue en divisant les gains au tarif normal de l'employé-e par les gains au tarif normal qu'il aurait reçus s'il avait travaillé à plein temps pendant cette période.
- p. Le taux de rémunération hebdomadaire mentionné à l'alinéa (l) est le taux (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant), auquel l'employé a droit pour le niveau du poste d'attache auquel il est nommé.
- q. Nonobstant l'alinéa (p) et sous réserve du sous-alinéa (o)(ii), dans le cas d'un-e employé-e qui est en affectation intérimaire depuis au moins quatre (4) mois le jour qui précède immédiatement le début du congé parental non payé, le taux hebdomadaire (et l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste le cas échéant) est le taux qu'il touchait ce jour-là.
- r. Si l'employé-e devient admissible à une augmentation d'échelon de rémunération ou à un rajustement de traitement pendant qu'il touche des prestations parentales, ces prestations seront rajustées en conséquence.
- s. Les indemnités parentales ou les indemnités parentales partagées versées en vertu du RPSC n'ont aucune incidence sur l'indemnité de départ ou la rémunération différée de l'employé-e.

- t. Le maximum des indemnités combinées, partagées, de maternité et parentales prolongée payables ne dépassera pas quatre-vingt-six (86) jours pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.**

XY.08 Indemnité parentale spéciale pour les employés totalement invalides

a) L'employé qui :

- i. ne satisfait pas au critère d'admissibilité précisé au sous-alinéa XY.07a)(ii) uniquement parce que les prestations auxquelles il a également droit en vertu du Régime d'assurance-invalidité (AI), de l'assurance-invalidité de longue durée (AILD) du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) ou de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* l'empêchent de toucher des prestations parentales de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale, et
- ii. satisfait à tous les autres critères d'admissibilité précisés à l'alinéa XY.07a), autres que ceux précisés aux divisions (A) et (B) du sous-alinéa XY.07a)(iii),

reçoit, pour chaque semaine où l'employé ne touche pas d'indemnité parentale pour le motif indiqué au sous-alinéa XY.08a)(i), la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire ainsi que l'indemnité provisoire de recrutement et de maintien en poste 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*.

L'employé reçoit une indemnité en vertu du présent paragraphe et aux termes du paragraphe XY.07 pour une période combinée ne dépassant pas le nombre de semaines pendant lesquelles l'employé aurait eu droit à des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale s'il n'avait pas été exclu du bénéfice des prestations parentales, de paternité ou d'adoption de l'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale pour les motifs indiqués au sous-alinéa XY.08a)(i).

Remarques :

*** Cette proposition a été modifiée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse.**

Parcs Canada propose de diviser le congé de maternité et le congé parental non payés en vertu de l'article 37 en deux paragraphes distincts pour plus de clarté. Cette proposition correspond à la formulation et la présentation utilisées dans les conventions collectives de l'administration publique centrale.

XY.06 – Congé parental non payé

L'agent négociateur souhaite modifier l'article 40.01 pour élargir les dispositions actuelles dans le but de permettre aux employés qui demandent des prestations parentales en vertu du Régime d'assurance-emploi de choisir entre un congé non payé pour une période prolongée ou la période standard actuelle.

La proposition de Parcs Canada relative à l'article XY.06 est semblable à celle de l'agent négociateur, qui englobe les deux paragraphes distincts :

1. Congé parental non payé standard : Une seule période d'au plus trente-sept (37) semaines consécutives dans la période de cinquante-deux (52) semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'employé en a la garde.
2. Congé parental non payé prolongé : Une seule période d'au plus soixante-trois (63) semaines consécutives au cours de la période de soixante-dix-huit (78) semaines commençant le jour de la naissance de l'enfant ou le jour où l'employé en a la garde.

Les employés peuvent choisir l'option de congé parental non payé standard ou prolongé en une seule période.

L'option de prendre un congé parental non payé standard ou prolongé serait offerte aux employés qui reçoivent des prestations en vertu du Régime d'assurance-emploi ou du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

La proposition de Parcs Canada relative à l'article XY.06 fait partie du modèle établi avec tous les autres agents négociateurs de l'Agence et d'organismes distincts.

Dans ce contexte, l'élargissement de ces dispositions sur les congés, tel que le propose Parcs Canada, serait bénéfique pour tous les membres de l'APC. Par conséquent, l'Agence propose que la Commission recommande l'inclusion dans ce paragraphe du libellé proposé par Parcs Canada.

XY.07 – Indemnité parentale

L'agent négociateur souhaite maintenir l'indemnité parentale actuelle, qui complète les prestations d'assurance-emploi à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé, tant pour le régime de prestations parentales standard (jusqu'à 35 semaines) que pour le nouveau régime de prestations parentales prolongées (jusqu'à 61 semaines).

Modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*

En décembre 2017, le Régime d'assurance-emploi a été modifié afin d'offrir aux parents deux options :

1. prestations parentales standards : trente-cinq (35) semaines à un taux de prestations de cinquante-cinq pour cent (55 %);
ou
2. prestations parentales prolongées : soixante et une (61) semaines à un taux de prestations de trente-trois pour cent (33 %).

En vertu des nouvelles dispositions récemment négociées avec 34 groupes de l'administration publique centrale et des organismes distincts, les employés qui demandent des prestations parentales en vertu du Régime d'assurance emploi auront deux options en vertu des dispositions sur l'indemnité parentale complémentaire prévue à l'article XY.07 :

1. indemnité parentale standard, avec une indemnité complémentaire de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) (35 semaines);
ou
2. indemnité parentale prolongée, avec une indemnité complémentaire de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) (61 semaines).

La proposition de Parcs Canada à l'article XY.07 est conforme à l'intention des modifications apportées aux dispositions relatives aux prestations parentales de l'assurance-emploi, qui prévoient soit une indemnité standard pour un maximum de trente-cinq (35) semaines, soit une indemnité réduite pour un maximum de soixante et une (61) semaines.

La mise en place d'un supplément de cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) dans le cadre de l'option d'indemnité parentale prolongée de soixante et une (61) semaines n'entraîne aucun coût par rapport aux prestations versées avant les modifications apportées à l'assurance-emploi, qui ont donné lieu aux prestations parentales prolongées.

Parcs Canada fait valoir que sa proposition relative à une indemnité complémentaire prolongée et réduite fait en sorte que l'indemnité globale versée demeure la même, peu importe que l'employé choisisse la période de congé standard ou prolongée.

Prestation parentale partagée — *Loi sur l'assurance-emploi*

Le budget fédéral de 2018 a annoncé une nouvelle prestation parentale partagée « à prendre ou à laisser » pour les parents qui n'ont pas donné naissance, y compris les pères, les partenaires de même sexe et les parents adoptifs. Les changements sont entrés en vigueur en mars 2019.

Ces dispositions prévoient jusqu'à cinq (5) semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi dans le cadre du régime parental standard et jusqu'à huit (8) semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi dans le cadre du régime parental prolongé lorsque les parents partagent leurs prestations parentales.

L'agent négociateur souhaite instaurer des semaines additionnelles d'indemnité complémentaire à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour les employés qui choisissent de partager leurs prestations parentales et qui souhaitent profiter de semaines supplémentaires de prestations parentales partagées d'assurance-emploi, qu'il s'agisse des cinq (5) semaines supplémentaires du régime standard ou des huit (8) semaines supplémentaires du régime prolongé.

La proposition de Parcs Canada s'harmonise avec celle de l'agent négociateur pour l'option standard. Elle prévoit cinq (5) semaines supplémentaires d'indemnité parentale complémentaire de l'assurance-emploi à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé, pour un total d'au plus quarante (40) semaines lorsque deux employés se partagent les prestations parentales. Aucun employé ne peut recevoir plus de trente-cinq (35) semaines avec l'option standard.

Toutefois, la proposition de Parcs Canada dans le cadre de l'option prolongée ne s'harmonise pas avec la proposition de l'agent négociateur. Celle-ci prévoit huit (8) semaines supplémentaires d'indemnité parentale complémentaire de l'assurance-emploi à cinquante-cinq virgule huit pour cent (55,8 %) du taux de rémunération de l'employé (au lieu de 93 %), pour un total d'au plus soixante-neuf (69) semaines. Aucun employé ne peut recevoir plus de soixante et une (61) semaines de rémunération avec l'option prolongée.

Pour tenir compte de ces semaines supplémentaires d'indemnité avec l'option standard, le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagées a été augmenté, passant de cinquante-deux (52) à cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental, et dans le cas de l'option prolongée, le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale partagées a été augmenté à quatre-vingt-six (86) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Autres changements

En plus des modifications susmentionnées, Parcs Canada propose d'élargir la définition d'« Employeur » dans les dispositions sur les indemnités de maternité (divisions XX.04a)(iii) A) et C)) et les indemnités parentales (divisions XY.07a)(iii) A) et C)), aux fins de l'obligation de retour au travail, à toute organisation figurant à l'annexe I, IV ou V de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Ces améliorations supplémentaires reproduiraient les changements négociés avec les 34 autres unités de négociation de la fonction publique fédérale au cours de la présente ronde de négociations collectives.

L'employé qui a choisi de recevoir une indemnité parentale prolongée et qui revient au travail est tenu de travailler pendant une période égale à soixante pour cent (60 %) de la période pendant

laquelle il a reçu l'indemnité parentale prolongée, en plus de toute période pendant laquelle il a reçu une indemnité de maternité.

Lorsqu'un employé ne remplit pas son obligation de retour au travail comme l'exige son entente d'engagement, un calcul a été ajouté afin de s'assurer que le remboursement est proportionnel à l'allocation que l'employé a reçue pendant son absence.

Changements pour les résidents du Québec

Il convient de noter que les résidents du Québec ne sont pas admissibles aux prestations de maternité ou aux prestations parentales offertes par le Régime d'assurance-emploi, car la province de Québec administre son propre programme de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de paternité et de prestations d'adoption par l'entremise du Régime québécois d'assurance parentale.

En vertu de l'article XY.07, les employés qui demandent des prestations parentales, de paternité ou d'adoption en vertu du Régime des rentes du Québec seront assujettis aux dispositions relatives à l'indemnité parentale standard (option 1) :

- les employés recevront un supplément à ces prestations jusqu'à concurrence de quatre-vingt-treize (93) % de leur taux de rémunération hebdomadaire, moins toute autre somme gagnée pendant cette période qui réduit les prestations parentales;
- lorsque deux (2) employés ont partagé le congé parental et ont reçu trente-deux (32) semaines de prestations parentales et cinq (5) semaines de prestations de paternité, ou ont partagé trente-sept (37) semaines de prestations d'adoption, et que l'un ou l'autre des employés demeure par la suite en congé parental non payé, l'employé en question est admissible à recevoir une autre indemnité parentale pour une période maximale de deux (2) semaines à quatre-vingt-treize (93) % de son taux de rémunération hebdomadaire moins toute autre somme gagnée pendant cette période;
- le maximum payable pour une combinaison d'indemnité de maternité et parentale standard partagées ne dépasse pas cinquante-sept (57) semaines pour chacune des périodes combinées de congé non payé de maternité et parental.

Principe de reproduction

Les 34 ententes récemment négociées pour l'APC et les organismes distincts comprennent la formulation proposée par l'employeur.

Parcs Canada fait valoir que sa proposition d'élargir ou de modifier les dispositions relatives au congé et aux indemnités de maternité et parentales aux articles XX.04, XY.06 et XY.07 reflète le modèle actuel de règlement négocié établi dans la fonction publique fédérale.

Parcs Canada est d'avis que le modèle récemment établi est approprié, compte tenu du principe de reproduction et des principes directeurs régissant l'établissement de la rémunération au sein du gouvernement fédéral. Parcs Canada recommande à la Commission d'adopter dans son rapport la contre-proposition de Parcs Canada.

ARTICLE 39 CONGÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

39.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la proche famille.

39.02 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence. **39.03** Sous réserve du paragraphe

39.02, l'employé-e bénéficie d'un congé non payé pour s'occuper de la proche famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Agence par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles;
- b) le congé accordé en vertu du présent article est d'une durée minimale de trois (3) semaines;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique;
- d) le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation continue des services.
- e) **Congé de compassion**
 - i. Nonobstant la clause 39.02 et les paragraphes 39.03b) et d) ci-dessus, un employée qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
 - ii. La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la

période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).

- iii. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- iv. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

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

39.05 Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes applicables ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.

Dispositions transitoires

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

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

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Modifier comme suit :

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

39.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la ~~proche~~ famille.

~~**39.02** — Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

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

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

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

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

~~**39.045** Toutes les périodes de congé obtenues en vertu du congé non payé pour les soins de longue durée d'un parent, ou en vertu du congé non payé pour les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, conformément aux dispositions de conventions collectives précédentes applicables ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée totale permise en vertu du congé non payé pour s'occuper de la proche famille pendant la durée totale d'emploi de l'employé-e dans la fonction publique.~~

Dispositions transitoires

39.056

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

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

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

Remplacer le titre par :

Congé payé ou non payé pour s'occuper de la famille

39.01 Les deux parties reconnaissent l'importance de l'accès au congé pour s'occuper de la ~~proche~~ famille. **Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :**

- a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.**
- b. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e.**

~~39.02~~ Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

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

Modifier l'alinéa 39.03 e). Passer à un nouvel article distinct intitulé « Congé de compassion et congé pour proches aidants » et apporter les modifications suivantes :

~~(e) —~~ **Congé de compassion**

XX.01 ~~(i) Nonobstant les paragraphes 39.02 et 39.03 b) et d) ci-dessus, un~~ **Un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.**

XX.02 **Le congé non payé solde décrit au paragraphe XX.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.**

~~(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe e) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~

XX.03 ~~(iii)~~ **Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. -e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).**

XX.04 ~~(iv)~~ **Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. -e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes XX.01 (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).**

XX.05 **Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.**

XX.06 **Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.**

XX.07 **L'employé-e qui touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit un montant équivalent à la**

différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations pour une période maximale de sept (7) semaines.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

ARTICLE 39

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

**

39.02 Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence. Aux fins de l'application de présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

- b. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

~~(e) Congé de compassion~~

~~(i) Nonobstant la clause 39.02 et les paragraphes 39.03b) et d) ci-dessus, un employée qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.~~

~~(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.).~~

~~(iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).~~

~~(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~

**

(Nouveau)

XX. Congé pour proches aidants

- a. Un employé-e qui fournit à l'Agence une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- b. Le congé sans solde décrit au paragraphe XX (a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- c. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Agence une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- d. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause XX (a) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- e. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

(Re-numéroter en conséquence)

Remarques :

*** Cette proposition modifiée a été déposée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse et n'a pas été discutée à la table de négociation.**

La contre-proposition de Parcs Canada d'élargir la définition de la famille (alinéa 39.02a)), comprenant une amélioration du terme « consanguinité » aux fins du congé non payé pour s'occuper de la famille immédiate, reflète le modèle actuel de règlement négocié établi dans l'APC.

Au cours des cinq séances de négociations, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition de Parcs Canada. L'agent négociateur a modifié sa proposition après avoir déclaré une impasse.

La contre-proposition de l'Agence (alinéa 39.02a)) constitue une réponse positive à la question soulevée par l'agent négociateur.

L'agent négociateur propose d'élargir les dispositions de l'article 39 pour créer un nouvel article relatif à un congé de compassion et de soignant

L'agent négociateur propose d'élargir les dispositions de l'article 39 pour créer un nouvel article relatif à un congé de compassion et de soignant qui permettrait aux employés de prendre un congé non payé lorsqu'ils reçoivent ou sont en attente de prestations d'assurance-emploi pour les proches aidants d'enfants (maximum de 35 semaines) ou pour les proches aidants d'adultes (maximum de 15 semaines) en plus des prestations de compassion (maximum de 26 semaines).

Par sa proposition, l'agent négociateur souhaite faire en sorte que les périodes de congé de soignant non payé soient prises en compte dans le calcul des indemnités de départ, l'établissement des taux d'accumulation des congés annuels et la détermination des échéances des augmentations d'échelon de rémunération.

L'agent négociateur demande également une indemnité complémentaire de quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour tout délai de carence applicable et pour une période maximale de sept (7) semaines lorsqu'il reçoit des prestations.

Modifications à la Loi sur l'assurance-emploi

Le 3 décembre 2017, des modifications apportées à la législation de l'assurance-emploi ont introduit deux nouveaux types de prestations de soins en plus des prestations de compassion :

- prestations aux proches aidants d'enfants d'une durée maximale de trente-cinq (35) semaines;
- prestations aux proches aidants d'adultes d'une durée maximale de quinze (15) semaines.

Comme indiqué précédemment, le régime d'assurance-emploi offre jusqu'à vingt-six (26) semaines de prestations de compassion pour prendre soin d'une personne ayant un trouble médical grave avec un risque important de décès dans les vingt-six (26) semaines (6 mois) et qui a besoin du soutien d'au moins un soignant.

La convention collective prévoit actuellement un congé de compassion non payé, tant que l'employé reçoit des prestations de compassion de l'assurance-emploi.

Principe de reproduction

Les 34 conventions récemment négociées avec l'administration publique centrale et les groupes d'employés d'organismes distincts comprennent le libellé proposé par Parcs Canada susmentionné pour permettre aux employés de prendre un congé non payé afin qu'ils puissent profiter des prestations prolongées de l'assurance-emploi pour les proches aidants.

De plus, les dispositions convenues avec d'autres agents négociateurs comprennent un libellé selon lequel les périodes de congé non payé accordées aux termes de cet article seraient prises en compte dans le calcul des indemnités de départ, l'établissement des taux d'accumulation des congés annuels et la

détermination des échéances pour les augmentations d'échelon de rémunération. Elles ne comprennent toutefois aucune indemnité complémentaire.

La contre-proposition de Parcs Canada concernant le congé de soignant en vertu de l'article 39, Congé non payé pour s'occuper de la proche famille, reflète le modèle actuel de règlement négocié établi dans l'administration publique centrale.

Parcs Canada demande à la Commission d'adopter la contre-proposition de l'Agence présentée ci-dessus, qui reproduit l'entente conclue avec 17 autres unités de négociation, afin de régler toutes les propositions en suspens relatives à l'article 39 et, dans le cadre d'un règlement global, dans son rapport.

ARTICLE 40 CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**

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.

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

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, l'Agence accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;

- g) sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon de Code des heures de travail) des trentesept 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.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait et l'enfant en tutelle de l'employé-e), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), beau-père, belle-mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, grands-parents et petits-enfants de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.

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

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, l'Agence accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;

- e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- g) ~~sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon de Code des heures de travail) des trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon de Code des heures de travail) précisées au paragraphe 40.02 peuvent être utilisées pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;~~
- h) **pour visiter un membre de la famille en phase terminale.**

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

40.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

b. de tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il demeure ou non avec l'employé-e.

~~Aux fins de l'application du présent article, la famille s'entend du conjoint ou de la conjointe (ou du conjoint ou de la conjointe de fait qui demeure avec l'employé-e), des enfants (y compris les enfants nourriciers ou les enfants du conjoint ou de la conjointe de droit ou de fait et l'enfant en tutelle de l'employé-e), du père et de la mère (y compris le père et la mère par remariage ou les parents nourriciers), beau-père, belle-mère, frère, sœur, demi-frère, demi-sœur, grands-parents et petits-enfants de l'employé-e, ou de tout autre parent demeurant en permanence au domicile de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence ou tout parent avec qui l'employé-e est dans une relation de soins, qu'il réside ou non avec l'employé-e.~~

40.02 La durée totale des congés payés qui peuvent être accordés en vertu du présent article ne dépasse pas ~~trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40)~~ cinquante-six virgule vingt-cinq (56,25) ou soixante (60) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02, l'Agence accorde un congé payé dans les circonstances suivantes :

- (a) pour conduire à un rendez-vous un membre de la famille qui doit recevoir des soins médicaux ou dentaires, ou avoir une entrevue avec les autorités scolaires ou des organismes d'adoption, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (b) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à un membre malade de la famille de l'employé-e et pour permettre à celui-ci ou à celle-ci de prendre d'autres dispositions lorsque la maladie est de plus longue durée;
- (c) pour prodiguer des soins immédiats et temporaires à une personne âgée de sa famille;
- (d) pour les besoins directement rattachés à la naissance ou à l'adoption de son enfant;
- (e) assister à une activité scolaire, si le surveillant a été prévenu de l'activité aussi longtemps à l'avance que possible;
- (f) s'occuper de son enfant en cas de fermeture imprévisible de l'école ou de la garderie;
- (g) ~~sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon de Code des heures de travail) des trente-sept virgule cinq (37,5) ou quarante (40) heures (selon de Code des heures de travail) précisées au paragraphe 40.02 peuvent être utilisées~~ pour se rendre à un rendez-vous avec un conseiller juridique ou un parajuriste pour des questions non liées à l'emploi ou avec un conseiller financier ou un autre type de représentant professionnel, si le surveillant a été prévenu du rendez-vous aussi longtemps à l'avance que possible;
- (h) pour visiter un membre de la famille en phase terminale.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

**

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 d'un autre lit**, 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 **ou une personne qui**

tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e.

40.04 Les employés nommés pour une durée déterminée et les employés saisonniers auront droit aux avantages du présent article dans la même proportion que leur nombre total d'heures de travail par année, comparativement au nombre total d'heures de travail par année d'un employé à plein temps qui occupe un poste de même groupe/niveau professionnel (conformément au Code des heures de travail).

Remarques :

*** Cette proposition modifiée a été déposée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse et n'a pas été discutée à la table de négociation.**

La contre-proposition de Parcs Canada visant à élargir la définition de la famille (article 40.01) aux fins du congé payé pour obligations familiales reflète le modèle actuel de règlement négocié établi dans la fonction publique fédérale.

Au cours des cinq séances de négociations, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition de Parcs Canada. L'agent négociateur a modifié sa proposition après avoir déclaré une impasse.

La contre-proposition de Parcs Canada (article 40.01) est une réponse positive à la question soulevée par l'agent négociateur.

En outre, Parcs Canada propose de calculer au prorata, à l'article 40.04, le nombre d'heures de congé payé pour obligations familiales des employés qui ne travaillent pas toute l'année à Parcs Canada (employés nommés pour une période déterminée et employés saisonniers). Ce concept est conforme aux dispositions de la convention collective concernant les congés annuels.

Augmentation du nombre d'heures de congé

L'agent négociateur demande que le nombre d'heures de congé payé pour obligations familiales passe de trente-sept virgule cinq (37,5) heures, comme dans les autres conventions collectives de l'administration publique centrale, à cinquante-six virgule vingt-cinq (56,25) heures, ce qui augmente considérablement le nombre actuel d'heures de congé.

L'Agence soutient que la proposition de l'agent négociateur d'augmenter le nombre d'heures est coûteuse — près de 6 836 586 \$ par année en cours — et elle s'oppose à une telle augmentation. La proposition aurait également des répercussions importantes sur les activités de l'Agence.

Élargissement des circonstances pour lesquelles un congé peut être accordé

L'agent négociateur propose, à l'alinéa 40.03c), que le congé soit accordé pour prendre soin de tout membre de la famille de l'employé, par opposition aux seuls membres « âgés ». L'Agence soutient qu'un tel changement élargirait de façon déraisonnable la portée de l'alinéa 40.03c) et en supprimerait l'objet et le sens.

L'agent négociateur propose d'ajouter « pour rendre visite à un membre de la famille en phase terminale » à la liste des circonstances pour lesquelles le congé est accordé. Parcs Canada soutient que rien ne justifie l'élargissement des dispositions de cet alinéa. Les droits au congé actuellement prévus dans d'autres secteurs de la convention collective pourraient s'appliquer à cette circonstance particulière. La proposition de l'agent négociateur ne figure dans aucune convention collective de l'APC.

Par conséquent, Parcs Canada demande à la Commission de ne pas inclure ces changements dans son rapport, à l'exception de l'ajout proposé à la définition figurant à l'article 40.01 et du nombre d'heures de congé payé calculé au prorata pour les employés nommés pour une période déterminée et les employés saisonniers (article 40.04).

ARTICLE 44 CONGÉ DE DEUIL PAYÉ

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**

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. 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 suivants le décès. Pendant cette période, il ou elle est rémunéré-e 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 beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents du conjoint ou de la conjointe. **

**

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

**

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

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le demi frère, la demi sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, ou l'enfant placé en famille d'accueil, un grand parent, le petit fils ou la petite fille, le beau père, la belle mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

44.02

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

- b) À la demande de l'employé-e, un congé de deuil payé peut être pris en une seule période d'une durée maximale de sept (7) jours civils consécutifs ou peut être pris en deux (2) périodes jusqu'à concurrence de (5) jours de travail.
- c) Quand l'employé-e demande de prendre un congé de deuil payé en deux (2) périodes,
 - (i) La première période doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit 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 beau-frère ou d'une belle-sœur et des grands-parents du conjoint ou de la conjointe.~~

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

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

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR * Reçue le 21 octobre 2019

44.01 Aux fins de l'application du présent article, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit à un congé de deuil payé une seule fois en vertu de l'alinéa a. du paragraphe 44.01 pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

~~Aux fins de l'application du présent article, la proche famille se définit comme le père, la mère (ou encore le père par remariage, la mère par remariage ou un parent nourricier), le frère, la sœur, le~~

demi frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, ou l'enfant placé en famille d'accueil, un grand-parent, le petit-fils ou la petite-fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.

44.03

- d) Lorsqu'un membre de sa proche famille décède, l'employé-e est admissible à un congé de deuil payé. Ce congé de deuil, que détermine l'employé-e, doit inclure le jour de commémoration du défunt ou doit 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.

- e) 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.

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

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

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

44.05 Les parties reconnaissent que les circonstances qui justifient la demande d'un congé de deuil ont un caractère individuel. Sur demande, l'Agence peut, après avoir examiné les circonstances

particulières, accorder un congé payé plus long et/ou d'une façon différente de celui qui est prévu aux paragraphes 44.02(a) et 44.03.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

**

~~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 sœur, le demi-frère, la demi-sœur, le conjoint ou la conjointe (y compris le conjoint de fait qui demeure avec l'employé-e), l'enfant propre de l'employé-e (y compris l'enfant du conjoint ou de la conjointe), l'enfant d'un autre lit ou l'enfant en tutelle de l'employé-e, ou l'enfant placé en famille d'accueil, un grand-parent, le petit fils ou la petite fille, le beau-père, la belle-mère, la bru, le gendre et un parent demeurant en permanence dans le ménage de l'employé-e ou avec qui l'employé-e demeure en permanence.~~

44.01 Aux fins de l'application du présent paragraphe, « famille » est définie par l'article 2 en plus de ce qui suit :

a. une personne qui tient lieu de membre de la famille de l'employé-e qu'il y ait ou non un degré de consanguinité entre cette personne et l'employé-e. L'employé-e a droit au congé de deuil payé sous 44.01(a) une seule fois pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique.

Remarques :

*** Cette proposition a été modifiée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019, après la déclaration de l'impasse**

La contre-proposition de Parcs Canada visant à élargir la définition de la famille (alinéa 44.01a)) aux fins du congé de deuil reflète le modèle actuel de règlement négocié établi dans l'APC.

Au cours des cinq séances de négociations, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition de Parcs Canada. L'agent négociateur a modifié sa proposition après la déclaration d'une impasse.

Se fondant sur ce qui est susmentionné, Parcs Canada est en désaccord avec la proposition de l'agent négociateur et attend toujours d'engager des discussions avec l'agent négociateur pour obtenir sa rétroaction sur la contre-proposition de l'Agence.

La contre-proposition de Parcs Canada (alinéa 44.01a)) est une réponse positive à la question soulevée par l'agent négociateur.

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

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

N/A

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

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

un tiers sans la permission écrite expresse de l'employé-e. Aucune information liée à un cas de violence familiale ne sera conservée dans le dossier d'un employé-e sans son autorisation écrite expresse.

Politique en milieu de travail

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

Soutien et formation en milieu de travail

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

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

Les personnes intervenantes

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

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

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

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

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ POUR VIOLENCE FAMILIALE

- XX:01** L'employeur reconnaît que les personnes salariées font parfois face à des situations de violence ou de mauvais traitements, tant physiques et affectifs que psychologiques dans leur vie personnelle, qui peuvent influencer sur leur présence et leur rendement au travail.
- XX:02** Les personnes salariées qui subissent de la violence familiale auront dix (10) jours de congé payé pour aller à des rendez-vous chez le médecin et participer à des procédures judiciaires et à toute autre activité nécessaire. Ce congé s'ajoute aux autres congés prévus et peut être pris de façon consécutive, à la journée ou fraction d'une journée, et ce, sans autorisation préalable.
- XX:03** L'employeur convient qu'une personne salariée ne sera pas sujette à des mesures défavorables si sa présence ou son rendement au travail est perturbé parce qu'elle subit de la violence familiale.

- XX:04** L'employeur approuve toute demande raisonnable provenant d'une personne salariée en situation de violence familiale pour ce qui suit :
- modifications à son horaire ou cycle de travail;
 - restructuration de son emploi, modifications à ses tâches ou réduction de sa charge de travail;
 - transfert de son emploi vers un autre emplacement, service ou secteur d'activité;
 - modification de son numéro de téléphone et de son adresse de courriel ou filtrage des appels afin d'éviter tout harcèlement; et
 - toute autre mesure appropriée, y compris celles disponibles en vertu des clauses actuelles concernant les modalités de travail souples et favorables à la famille.

XX:05 Toute information personnelle liée à un cas de violence familiale est traitée de manière strictement confidentielle, conformément aux lois applicables, et n'est pas divulguée à un tiers sans la permission écrite expresse de la personne salariée. Aucune information n'est conservée dans le dossier d'une personne salariée sans son autorisation écrite expresse.

Politique en milieu de travail

XX.06 L'employeur élabore une politique sur la prévention et le traitement de la violence familiale en milieu de travail. La politique est mise à la disposition de tous les employés et fait l'objet d'une révision annuelle. Elle doit expliquer les mesures appropriées à prendre dans le cas où une personne salariée signale de la violence familiale ou commet de la violence familiale; préciser le processus de signalement, d'évaluation des risques et de planification de la sécurité; indiquer les sources de soutien disponibles et protéger la vie privée des employés et la confidentialité de leurs renseignements personnels tout en assurant la sécurité de tous au travail.

Soutien et formation en milieu de travail

XX.07 L'employeur offre à l'ensemble de son personnel une formation de sensibilisation sur la violence familiale et ses effets en milieu de travail.

XX.08 L'employeur désigne une personne-ressource (Ressources humaines/direction) qui sera formée en matière de questions liées à la violence familiale et à la protection de la vie privée, par exemple une formation en évaluation des risques de violence familiale et en gestion des risques. L'employeur annonce à tous les membres du personnel le nom de la personne-ressource désignée pour les questions de violence familiale.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

48.XX Congé pour violence familiale

Aux fins de cet article, violence familiale s'entend de toute forme d'abus ou de négligence qu'un(e) employé(e) ou l'enfant d'un(e) employé(e) subit de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime.

- a. Les parties reconnaissent que les employé-e-s peuvent faire l'objet de violence au foyer dans leur vie personnelle et que celle-ci pourrait avoir un impact sur leur assiduité au travail.**
- b. Sur demande, l'employé-e qui est victime de violence familiale ou qui est le parent d'un enfant à sa charge qui est victime de violence au foyer de la part d'une personne avec qui l'employé(e) a ou a eu une relation intime, se voit accordé un congé pour violence familiale afin de permettre à l'employé-e, concernant ce genre de violence :**
 - i. d'obtenir les soins et/ou l'appui pour eux-mêmes ou leur enfant à charge suite à une blessure ou une invalidité de nature physique ou psychologique;**
 - ii. d'obtenir les services d'une organisation qui offre des services aux individus qui font l'objet de violence familiale;**
 - iii. d'obtenir du soutien professionnel;**
 - iv. de déménager de façon temporaire ou permanente; ou**
 - v. d'obtenir de l'aide juridique ou des forces de l'ordre ou pour préparer ou participer à des procédures judiciaires civiles ou criminelles.**
- c. Le nombre d'heures de congé payé pour violence familiales qui peut être accordé en vertu de cet article n'excédera pas soixante-quinze (75) heures ou quatre-vingt (80) heures (selon le Code des heures de travail) au cours d'une année financière.**
- d. L'Agence peut demander par écrit, au plus tard quinze (15) jours après le retour au travail de l'employé-e, que l'employé-e soumette de la documentation à l'appui de sa demande de congé. L'employé-e fournira la documentation seulement s'il est raisonnablement possible de l'obtenir et de la fournir.**
- e. Nonobstant les alinéas 48.XX (b) et 48.XX(c), l'employé-e n'aura pas droit au congé pour violence familiale si l'employé-e fait l'objet d'une accusation reliée à cet acte ou s'il est probable, étant donné les circonstances, que l'employé-e ait commis cet acte.**

(Renuméroter en conséquence)

Remarques :

***L'agent négociateur a modifié cette proposition le 21 octobre 2019, après avoir déclaré que les négociations étaient dans une impasse.**

Le projet de loi C-86, la loi n° 2 portant exécution de certaines dispositions du budget déposé au Parlement le 27 février 2018 et mettant en œuvre d'autres mesures, modifie le *Code canadien du travail* (CCT) pour accorder des congés payés aux employés qui sont victimes de violence familiale ou ont un enfant victime de violence.

Les dispositions de la partie III du *Code canadien du travail* sur le nouveau congé pour les victimes de violence familiale sont les suivantes.

Congé pour les victimes de violence familiale

Définitions

206.7 (1) Les définitions de *enfant* et *parent* au paragraphe 206.5(1) s'appliquent au paragraphe (2).

Congé : dix jours

(2) L'employé qui est victime de violence familiale ou est le parent d'un enfant qui en est victime a droit, par année civile, à un congé d'au plus dix jours pour lui permettre, en lien avec la violence familiale subie :

- a) d'obtenir des soins médicaux pour lui-même ou l'enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité physique, ou encore d'un dommage ou d'une déficience psychologique;
- b) d'obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes de violence familiale;
- c) d'obtenir des services de conseil psychologique ou des services professionnels de conseil d'autre nature;
- d) de déménager de façon temporaire ou permanente;
- e) d'obtenir des services juridiques ou le soutien d'organismes chargés de l'application de la loi, de se préparer en vue d'instances judiciaires civile ou criminelles ou de participer à de telles instances;
- f) de prendre toute mesure prévue par règlement.

Rémunération

(2.1) Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les cinq premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.

Exception

(3) L'employé n'a pas droit au congé à l'égard d'un acte de violence familiale s'il est accusé d'une infraction en lien avec cet acte ou si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il l'a commis.

Division du congé

- (4) Le congé peut être pris en une ou plusieurs périodes; l'employeur peut toutefois exiger que chaque période de congé soit d'une durée minimale d'une journée.

Documents

- (5) L'employeur peut, par écrit et au plus tard quinze jours après le retour au travail de l'employé, demander à celui-ci qu'il fournisse des documents justificatifs concernant les raisons du congé. L'employé n'est tenu de fournir à l'employeur de tels documents que s'il lui est possible dans la pratique de les obtenir et de les fournir.

Règlements

- (6) Pour l'application du paragraphe (2.1), le gouverneur en conseil peut, par règlement, préciser le sens de « taux régulier de salaire » et « journée normale de travail ».

La loi donne droit à dix jours de congé, dont cinq sont rémunérés.

La proposition de Parcs Canada est plus avantageuse que les dispositions du CCT.

La partie III du *Code canadien du travail*, y compris les nouvelles dispositions susmentionnées, ne s'applique pas à l'APC.

Toutefois, la proposition de Parcs Canada correspond bien aux nouvelles dispositions de la loi, que ce soit dans la portée et l'esprit du congé que dans sa durée ou dans la possibilité que l'employé ait à fournir des documents justificatifs.

Par ailleurs, la proposition de Parcs Canada est plus avantageuse que les dispositions du CCT, car elle prévoit la possibilité de 10 jours de congé payés par année, alors que le CCT prévoit cinq jours de congé payés et cinq jours de congé sans solde par année.

La position de Parcs Canada est qu'un employé qui a commis des actes de violence familiale ne devrait pas avoir droit à un congé payé. Par conséquent, un employé accusé ou soupçonné d'avoir commis une infraction en lien avec la violence familiale n'aurait pas accès au congé.

Selon Parcs Canada, cette proposition ne porte que sur la question des congés et ne constitue pas un mécanisme visant à traiter les questions soulevées par l'agent négociateur à l'alinéa 48.XX.b). Selon cette perspective, la proposition de l'agent négociateur imposerait à Parcs Canada une responsabilité nettement plus lourde qui compromettrait les prérogatives de gestion de l'Agence et dépasserait l'intention de la loi.

L'agent négociateur souhaite également que Parcs Canada prenne un engagement en matière de protection des renseignements personnels. Parcs Canada fait valoir que de nombreux instruments de politique existent en ce qui concerne la protection des renseignements personnels au travail et qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter des dispositions sur cette question à la convention.

Par ailleurs, la proposition de Parcs Canada s'inscrit dans un modèle adopté volontairement par 34 agents négociateurs de la fonction publique fédérale.

En cinq séances de négociation, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition de Parcs Canada. L'agent négociateur a modifié sa proposition après avoir déclaré que les négociations étaient dans une impasse.

Conformément à ce qui précède, Parcs Canada ne souscrit pas à la proposition de l'agent négociateur et est disposé à discuter avec lui de sa contre-proposition.

La contre-proposition de Parcs Canada [alinéas a) à e) de l'article 48] est une réponse favorable au point soulevé par l'agent négociateur.

ARTICLE 50- EXPOSÉ DES FONCTIONS

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)
50.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exposé 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
POSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
PAS DE CHANGEMENT
PROPOSITION DE PARCS CANADA
** EXPOSÉ DES FONCTIONS-DESCRIPTION DE TRAVAIL 50.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit un exemplaire de la description de travail officielle de son poste exposé 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.

Remarques :

Le libellé actuel n'est pas conforme à la nomenclature utilisée dans les politiques, les lignes directrices et les outils d'organisation et de classification de Parcs Canada.

Les employés reçoivent une « description de travail » plutôt qu'un « exposé des fonctions ». La description de travail est un document général qui décrit à la fois les fonctions et les responsabilités de l'employé.

Un employé qui exerce son droit conformément à l'article 50 reçoit la description de travail générique de référence ou la description de travail personnalisée associée à son poste.

Parcs Canada fait respectueusement valoir que les parties n'ont pas suffisamment négocié sur cette question, car l'agent négociateur n'a pas précisé les motifs pour lesquels il s'oppose à la modification proposée.

Parcs Canada demande à la Commission d’inclure ces modifications dans son rapport.

ARTICLE 58 ADMINISTRATION DE LA PAYE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

58.01 Sauf selon qu'il est stipulé dans le présent article, les conditions régissant l'application de la rémunération aux employé-e-s ne sont pas modifiées par la présente convention.

58.02 L'employé-e a droit, pour la prestation de ses services :

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste dans lequel il ou elle est nommé-e, si cette classification concorde avec celle qu'indique sa lettre d'offre;

ou

- b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique sa lettre d'offre, si cette classification et celle du poste dans lequel il ou elle est nommé-e ne concordent pas.

58.03

- a) Les taux de salaire fixés à l'Annexe « A » prennent effet aux dates précisées.
- 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 :
 - i. aux fins des sous-alinéas (ii) à (vi), « période rétroactive » signifie la période débutant à la date de prise d'effet de la révision jusqu'à celle du jour précédant la signature de cette convention, inclusivement, ou celle où un jugement arbitral à cet effet est rendu;
 - ii. une révision rétroactive à la hausse des taux de salaire s'applique aux employés, aux anciens employés ou, en cas de décès, à la succession des employés qui avaient la condition d'employé d'un des groupes visés par l'article 8 de cette convention durant la période rétroactive couverte;
 - iii. pour permettre aux anciens employé-e-s ou, en cas de décès, aux représentants des anciens employé-e-s de toucher le paiement conformément au sous-alinéa b)(ii), l'Agence informe ces personnes, par courrier recommandé adressé à leur dernière adresse connue, qu'ils ou elles disposent de trente (30) jours à compter de la date de réception de la lettre recommandée pour demander ce paiement par écrit, l'Agence étant dégagée de toute obligation concernant ledit paiement après ce délai;

- iv. en ce qui a trait aux nominations initiales effectuées durant la période rétroactive, le taux de salaire à retenir parmi les taux de salaire révisés est celui qui apparaît immédiatement sous le taux de salaire reçu avant la révision;
- v. en ce qui a trait aux promotions, rétrogradations, mutations, transferts ou affectations intérimaires en vigueur durant la période rétroactive, le taux de salaire est recalculé, conformément au Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique, en employant les taux de salaire révisés. Si le taux de salaire recalculé est inférieur au taux de salaire que recevait l'employé précédemment, le taux de salaire révisé est le taux le plus près, sans y être inférieur, au taux de salaire que recevait l'employé avant la révision. Cependant, dans l'éventualité où le taux recalculé se situe à un échelon inférieur de l'échelle de salaire, le nouveau taux est le taux de salaire apparaissant immédiatement sous le taux de salaire que recevait l'employé avant la révision;
- vi. aucun versement ne sera fait ni avis donné en vertu de l'alinéa 58.03 b) lorsqu'il s'agit d'un montant égal ou inférieur à un dollar (1,00 \$).

58.04 Lorsqu'une augmentation d'échelon de rémunération et une révision de rémunération se produisent à la même date, l'augmentation d'échelon de rémunération est apportée en premier et le taux qui en découle est révisé conformément à la révision de la rémunération.

58.05 L'Agence convient d'adopter le protocole d'accord signé par le Secrétariat du Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada, le 9 février 1982, à l'égard des employée-s dont le poste est bloqué.

58.06 Si, au cours de la durée de la présente convention, il est établi à l'égard d'un groupe une nouvelle norme de classification qui est mise en oeuvre par l'Agence, celle-ci doit, avant d'appliquer les taux de rémunération aux nouveaux niveaux résultant de l'application de la norme, négocier avec l'Alliance les taux de rémunération et les règles concernant la rémunération des employé-e-s au moment de la transposition aux nouveaux niveaux.

58.07 Rémunération d'intérim

- a) Lorsque l'employé-e est tenu par l'Agence d'exécuter à titre intérimaire une grande partie des fonctions d'un niveau de classification supérieur et qu'il ou elle exécute ces fonctions :
 - i. si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique «X» (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins trois (3) jours de travail ou postes consécutifs;
 - ii. si il ou elle se retrouve sous le code alphabétique «Y» (tel que défini dans le Code des heures de travail), pour une période d'au moins un (1) jour de travail ou poste.

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

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

58.08 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.

Non cumul des paiements

58.09 Les paiements prévus en vertu des dispositions de la présente convention concernant les heures supplémentaires, les jours de congé désignés payés et les indemnités de disponibilité, de rappel au travail et l'indemnité de rentrée au travail, ne doivent pas être cumulés, c'est-à-dire que l'employé-e n'a pas droit à plus d'une rémunération pour le même service.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

58.02 L'employé-e a droit, **d'être payé aux deux semaines ou deux fois par mois, selon le cas**, pour la prestation de ses services:

- a) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification du poste dans lequel il ou elle est nommé, si cette classification concorde avec celle qu'indique sa lettre d'offre; ou
- b) à la rémunération indiquée à l'appendice « A » pour la classification qu'indique sa lettre d'offre, si cette classification et celle du poste dans lequel il ou elle est nommé ne concordent pas.

Si l'employeur néglige de payer l'employé-e selon le paragraphe a) ou b) cidessus le jour prévu de la paye, il lui versera, outre son salaire, le taux d'intérêt composé quotidien de la Banque du Canada, jusqu'à ce que tous les problèmes de paye de l'employé-e soient réglés.

L'Employeur rembourse également à l'employé-e tous les frais d'intérêt ou toute autre pénalité ou perte financière ou frais administratifs accumulés à la suite d'erreurs de calcul de la paye ou de retenues à la source, ou du non-respect d'une obligation de rémunération définie dans la présente convention collective.

58.07 Rémunération d'intérim

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

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

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

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

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

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

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

NOUVEAU

58.10

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

NOUVEAU — Modalités de recouvrement des trop-payés

58. XX Si l'employé-e reçoit plus de cinquante dollars (50 \$) de trop et que cette erreur ne lui est pas imputable, l'employeur ne peut déduire cette somme de la paye de l'employé-e de manière unilatérale, sans son autorisation. De plus :

a) le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés;

- b) seul le montant net trop payé est recouvré,
- c) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 0/0) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 0/0), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- d) au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU — Avances de salaire ou de prestations d'urgence

58.XX L'employé-e qui en fait la demande à l'Employeur peut recevoir une avance de salaire, une avance de prestations d'urgence et/ou un paiement prioritaire lorsqu'il ou elle n'a pas reçu la somme due en raison d'une erreur qui ne lui est pas imputable (p. ex., mauvais calcul de sa paye ou des retenues à la source ou conséquences du non-respect des obligations de l'employeur en matière de paye en vertu de la présente convention collective). L'avance d'urgence et/ou le paiement prioritaire doivent correspondre au montant qu'aurait normalement dû recevoir l'employé-e au moment où il ou elle fait sa demande et être versés dans les deux (2) jours qui suivent sa demande. Le versement de cette avance ne doit pas placer l'employé-e en situation de troppayé. L'employé-e a droit à des avances d'urgence tant que tous ses problèmes de paye n'ont pas été résolus.

Le recouvrement du trop-payé ne débutera que lorsque tous les problèmes de paye de l'employé-e auront été réglés et :

- a) le recouvrement se limite à dix pour cent (10 0/0) de la paye nette de l'employé-e par période de paye jusqu'à concurrence du montant total à recouvrer. Si la somme s'élève à plus de dix pour cent (10 0/0), l'employé-e peut choisir de la rembourser en plusieurs versements;
- b) au moment d'établir le calendrier des versements, l'employeur tiendra compte des difficultés que pourrait entraîner le remboursement pour l'employé-e.

NOUVEAU — Services de comptabilité et de gestion financière

58. XX L'employeur rembourse les frais de comptabilité et/ou de gestion financière à l'employé-e qui a dû se prévaloir de ces services en raison du mauvais calcul de la paye et des retenues à la source par l'employeur.

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Parcs Canada soutient que les modifications proposées se rapportant aux délais, aux calendriers de paye et aux règles et aux processus régissant la rémunération d'intérim, les trop-payés, et les avances de salaire d'urgence sont déjà énoncées dans les conditions d'emploi de Parcs Canada (annexe 29).

Calendrier de paye et réclamations

L'agent négociateur souhaite introduire dans l'article 58.02 une nouvelle formulation pour énoncer les calendriers de paye (toutes les deux semaines ou deux fois par mois). Parcs Canada fait valoir que les calendriers de paye sont déjà définis. L'agent négociateur n'a présenté aucune information justifiant des modifications à cet égard.

L'agent négociateur souhaite introduire dans l'article 58.02 une disposition prévoyant le versement d'intérêts aux employés en cas d'omission ou d'erreur de paiement, ainsi que le remboursement d'éventuels frais d'intérêts, pénalités, pertes financières ou frais d'administration résultant d'erreurs dans le calcul de la paye ou des retenues, ou tout manquement aux obligations relatives à la paye inscrites dans la convention collective.

Parcs Canada fait valoir qu'il existe déjà des processus d'indemnisation pour les employés qui ont subi des pertes financières ou dû engager des dépenses en raison de l'adoption du système de paye Phénix. Conformément au mécanisme de réclamation mis en place il y a quelques années pour traiter les problèmes causés par le système de paye, les employés ont la possibilité de faire les types de réclamations suivants :

- Remboursement de dépenses personnelles : l'employé qui a dû engager des dépenses (frais d'intérêts, frais de retard) en raison de problèmes de paye associés à Phénix peut faire une réclamation à l'employeur.
- Remboursement pour des conseils fiscaux : l'employé qui a dû consulter un expert pour résoudre des problèmes fiscaux associés à des erreurs causées par Phénix a droit à un remboursement pouvant atteindre 200 \$.
- Demande d'avance pour des prestations du gouvernement : L'employé dont les prestations gouvernementales (allocation canadienne pour enfants, p. ex.) ou d'autres crédits ont été réduits en raison d'un trop-payé attribuable à Phénix peut demander une avance pour compenser.
- Remboursement de pertes attribuables à l'incidence fiscale et aux effets sur les prestations gouvernementales : L'employé qui devait recevoir un salaire dans une année donnée mais ne l'a reçu que l'année suivante (p. ex. un salaire qui devait être versé en 2016 ne l'a été qu'en 2017) et qui a subi des pertes financières sous forme d'un taux d'imposition supérieur ou d'une

réduction des prestations et crédits gouvernementaux (allocation canadienne pour enfants, p. ex.), peut en demander le remboursement.

Rémunération d'intérim - alinéas 58.07a), 58.07c) et 58.07d)

L'agent négociateur souhaite apporter différentes modifications aux dispositions des alinéas 58.07a), 58.07c) et 58.07d) à l'égard de l'administration de la rémunération d'intérim. Il s'agit de réduire la période d'admissibilité à la rémunération d'intérim de 3 jours à 1 jour à l'alinéa 58.07a) et de cumuler les périodes d'intérim aux fins du passage au prochain échelon de rémunération d'intérim aux alinéas 58.07c) et d).

L'Agence fait valoir que ces propositions imposeraient un fardeau additionnel en matière d'administration de la paye. L'administration de la paye est déjà touchée par d'importants problèmes associés au système Phénix, et des propositions ayant pour effet de compliquer le système de paye, comme le passage à la rémunération d'intérim après un jour et l'accumulation des périodes d'intérim, ne sont ni souhaitables, ni justifiées. Par ailleurs, les dispositions actuelles cadrent avec celles de la majorité des groupes de référence de l'APC (SP, NR, AV, EC, EB, EL, FI et PA), pour lesquels la période de qualification à la rémunération d'intérim est de trois (3) jours de travail consécutifs.

La période de qualification est de 3 jours pour la majorité des conventions collectives de l'APC.

Il convient de noter que le sous-alinéa 58.07 a) ii) de la convention collective actuelle prévoit une période de qualification d'une (1) journée complète ou un quart de travail complet pour les GL, GS, HP et SC, ce qui correspond aux dispositions de la convention collective des SV de l'APC pour ceux de ces groupes et sous-groupes qui ont une semaine de travail normale de 40 heures.

En ce qui concerne l'article 58.10, l'agent négociateur souhaite remplacer les conditions d'admissibilité pour le versement des indemnités prévues dans des directives particulières négociées sous le régime de l'article 6 de la présente convention collective (indemnité de déplacement, indemnité de poste isolé, prime de bilinguisme) et dans la Directive sur l'aide au transport quotidien en période d'intérim. L'Agence fait valoir que les indemnités prévues par les directives particulières et l'article 6 de la convention collective sont considérées comme des avantages sociaux, comme le prévoient les directives pertinentes, et elles doivent le rester.

Nouvelles règles sur les retenues en cas de trop-payé

L'agent négociateur souhaite introduire une nouvelle formulation pour régir les retenues en cas de trop-payé. L'Agence fait valoir que les pouvoirs relatifs au recouvrement des trop-payés sont fondés dans la *Loi sur la gestion des finances publiques*; l'obligation juridique pertinente est énoncée à l'article 155 de la *Loi*.

Parcs Canada fait preuve d'une grande diligence pour accorder des avances de salaire d'urgence lorsqu'un cas lui est signalé. L'Agence fait tout son possible pour atténuer les difficultés financières et le stress vécus par les employés lorsqu'ils reçoivent des trop-payés à cause de Phénix. À ce jour, les employés n'ont fait part d'aucunes préoccupations à cet égard, les cas ayant été résolus en quelques jours.

Nouvelles avances de salaire d'urgence

L'agent négociateur souhaite également introduire une nouvelle formulation concernant les avances d'urgence sur le salaire ou les prestations.

Parcs Canada fait valoir qu'il n'est pas nécessaire d'ajouter de dispositions sur les avances de salaire d'urgence (ASU) à la convention collective, car aucune préoccupation à cet égard ne lui a été signalée.

Nouveaux services de conseils financiers

L'agent négociateur souhaite introduire une nouvelle formulation concernant le remboursement des frais engagés pour obtenir des conseils financiers.

Parcs Canada fait valoir qu'il y a déjà des processus en place pour le remboursement des frais pour des conseils fiscaux. Comme mentionné précédemment, l'employé qui a dû consulter un expert pour mettre au clair sa situation fiscale en raison d'erreurs du système Phénix peut réclamer le remboursement de ses frais jusqu'à un maximum de 200 \$.

Compte tenu de ce qui précède, Parcs Canada s'oppose aux demandes de l'agent négociateur et propose que l'article soit renouvelé sans modification.

ARTICLE 59 INDEMNITÉS

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

59.01 Indemnité de plongée

- a) Les employé-e-s qui, de par les fonctions de leur poste, doivent faire de la plongée (selon la définition de ce mot figurant ci-après) touchent une indemnité de vingt-cinq dollars (25 \$) l'heure. L'indemnité minimale est :
- i. scaphandre autonome : deux (2) heures;
 - ii. scaphandre classique : quatre (4) heures.
- b) Le temps de plongée est la période durant laquelle un employé-e porte une partie de l'équipement de plongée sous-marine qui le rend incapable d'exécuter des fonctions autres que celles de plongée.
- c) Une plongée correspond à la durée totale d'une ou plusieurs périodes au cours de toute période de huit (8) heures durant lesquelles l'employé-e est tenu de travailler sous l'eau à l'aide d'un appareil respiratoire autonome ou d'une source d'oxygène de surface.

59.02 Indemnité de travail salissant

Lorsque l'employé-e doit avoir un contact physique avec un polluant pendant qu'il ou elle participe au nettoyage de déversements de pétrole de plus de deux cents (200) litres à la suite d'un sinistre, d'une panne mécanique ou d'opérations de mazoutage, il ou elle touche, en plus de son taux de rémunération applicable à ce moment-là, la moitié (1/2) de son taux de rémunération au tarif des heures normales pour chaque période complète ou partielle de quinze (15) minutes de travail. Toutes les fonctions précédentes doivent être préalablement approuvées par l'Agence avant que débute le travail.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

NOUVEAU

59.xx Indemnité – Langue autochtone

Les employés qui doivent s'exprimer dans une langue autochtone dans le cadre de leur travail touchent une prime annuelle de mille quinze dollars (1 015 \$), rémunérée à tarif horaire.

59.xx Indemnité – Maître-chiens

Lorsqu'un employé-e est tenu de travailler avec un chien détecteur pendant son quart de travail, il reçoit une indemnité de deux dollars (2 \$) par heure de service en reconnaissance des tâches associées au contrôle, au soin et à l'entretien du chien détecteur en tout temps.

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Les parties n'ont tenu que cinq séances de négociations avant que l'on déclare que les négociations étaient dans une impasse. L'agent négociateur a présenté plus de 85 propositions se rapportant à cette unité de négociation ; un grand nombre d'entre elles ont d'importantes incidences opérationnelles, juridiques et financières et doivent donc être analysées par Parcs Canada et faire l'objet de discussions additionnelles entre les parties.

Les propositions de prime de langue autochtone (art. 59. xx) et d'indemnité de maître-chien (art. 59.xx) ont été présentées le 16 juillet 2019.

Parcs Canada fait respectueusement valoir qu'il n'y a pas eu de négociations substantielles sur cette question. Dans ce contexte, l'Agence adopte, sous toute réserve, les positions suivantes.

59.XX Prime de langue autochtone

L'agent négociateur n'a pas précisé les motifs de cette proposition ; le caractère nécessaire de cette prime n'a donc pas été démontré. Par ailleurs, aucune disposition semblable n'existe dans les autres conventions collectives de l'APC ni d'autres organismes.

En outre, la proposition de l'agent négociateur présente plusieurs difficultés sur le plan opérationnel, y compris en matière d'admissibilité, d'évaluation de la compétence et de détermination des postes visés. La proposition toucherait aussi plusieurs ministères.

59.XX Indemnité de maître-chien

L'agent négociateur n'a pas précisé les motifs de cette proposition. Par conséquent, cette proposition de l'article 59.xx n'est pas justifiée. **Compte tenu de ce qui précède, Parcs Canada s'oppose aux demandes de l'agent négociateur, et recommande de ne pas intégrer ces propositions à la convention collective.**

ARTICLE 61 DURÉE DE LA CONVENTION

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**

61.01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au 4 août 2018.

61.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entrent en vigueur à la date de sa signature.

**

61.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

61.01 La durée de la présente convention collective va de la date de signature jusqu'au 4 août ~~2018~~ **2021**.

61.02 Sauf indication expresse contraire, les dispositions de la présente convention entreront en vigueur à la date de sa signature.

61.03 Les dispositions de la présente convention collective doivent être mises en œuvre par les parties dans les cent-cinquante (150) jours de la date de signature.

POSITION DE PARCS CANADA

Parcs Canada se réserve le droit de soumettre une contre-proposition aux demandes de l'agent négociateur. L'Agence n'en a toutefois pas encore eu l'occasion.

Remarques :

Les parties n'ont tenu que cinq séances de négociations avant que l'on déclare que les négociations étaient dans une impasse. L'agent négociateur a présenté plus de 85 propositions se rapportant à cette unité de négociation ; un grand nombre d'entre elles ont d'importantes incidences opérationnelles, juridiques et financières et doivent donc être analysées par Parcs Canada et faire l'objet de discussions additionnelles entre les parties.

Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de présenter sa proposition en ce qui concerne la durée de la convention collective. En effet, l'agent négociateur a présenté sa proposition en matière de rémunération lors de la dernière séance de négociations (le 16 juillet). Le vendredi 19 juillet, l'Agence Parcs Canada a été informée que l'AFPC avait déclaré que les négociations sur la convention collective étaient dans une impasse.

Par conséquent, Parcs Canada se réserve respectueusement le droit de présenter des contre-propositions à la table de négociation en ce qui concerne cet article, car l'Agence n'a pas eu l'occasion de le faire avant l'interruption du processus de négociation.

L'Agence demande à la Commission de tenir compte dans toute éventuelle recommandation du modèle établi dans les négociations antérieures de l'APC, soit celui d'une durée de quatre ans.

APPENDICE A - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Généralités

Toutes les indemnités et les incitatifs temporaires que renferme la convention collective demeurent en vigueur ou seront renouvelés pour toute la durée de la nouvelle convention collective, sous réserve des modifications, ajouts et suppressions indiquées. Sauf indication contraire, tous les rajustements sont faits le 5 août 2018 avant l'ajout de l'augmentation économique annuelle de 2018, comme suit :

- 1) Ajout de certaines indemnités provisoires au salaire;
- 2) Augmentations salariales équivalentes à celles qui ont été accordées à d'autres groupes d'employés de l'administration publique centrale;
- 3) Mise en application du rajustement pour le personnel d'application de la loi;
- 4) « Changements d'ordre administratif » aux grilles salariales du sous-groupe GL;
- 5) Ajout de l'augmentation économique annuelle de 2018.

Rajustements salariaux particuliers

Le syndicat veut assurer une meilleure correspondance entre les classifications et les emplois dans la fonction publique fédérale. Pour cela, il propose que Parcs Canada rajuste les salaires de 2018 pour les classifications ci-dessous afin qu'ils correspondent aux salaires les plus élevés de l'année 2018 de leurs homologues de l'administration publique centrale, et que ces rajustements entrent en vigueur le 5 août 2018.

AR-Groupe Architecture et urbanisme – éгалer les taux du groupe NR du CT (augmentation de 1 % à 1,25 %, selon le niveau)

EG-Groupe soutien technologique et scientifique – éгалer les taux du groupe TC du CT (augmentation moyenne de 1,16 %)

HR-Groupe Recherche historique – éгалer les taux du groupe RE du CT (suppression de l'indemnité provisoire de l'appendice H - augmentation d'environ .26 %)

GT-Groupe techniciens divers – Rajustement pour le personnel d'application de la loi (augmentation de 17 % et suppression de l'indemnité provisoire à l'Appendice G)

Rajustement pour le personnel d'application de la loi

Les gardes de parc sont des professionnels de l'application de la loi hautement qualifiés. Leur forme physique et leur rendement doivent respecter des normes élevées tout au long de leur carrière. Ils exécutent les mêmes fonctions que leurs homologues de la fonction publique fédérale qui, eux, sont mieux rémunérés. Citons entre autres :

- Environnement Canada – Agents d'application de la loi sur la faune
- Environnement Canada – Agent de surveillance de l'environnement
- Agence des services frontaliers du Canada – Agents des services frontaliers

Comme l'indique le tableau ci-dessous, les salaires des gardes de parc de niveau GT-04 et GT05 sont bien en dessous de ceux de leurs homologues d'autres ministères et organismes (jusqu'à 15,5 % pour les gardes de parc de niveau GT-04 et 27,1 % pour les gardes de parc de niveau GT-05).

Comparaison de la rémunération des gardes de parc – Taux de 2017

Poste	Salaire annuel maximal	Différence
Garde de parc	71 340	
Agents de protection de la faune	79 832	11,9%
Agent des services frontaliers	82 411	15,5%

Superviseurs des gardes de parc	80 071	
Superviseur des agents de protection de la faune	101 794	27,1%
Agent des services frontaliers	94 232	17,7%

Afin de s'assurer que les conditions d'emploi sont concurrentielles et comparables à celles de postes similaires, le syndicat propose la création d'un sous-groupe spécifique de gardes de parc dans la classification GT et une augmentation salariale de 17 % à compter du 5 août 2018.

Modifications d'ordre administratif

Dans le but d'épurer et de consolider les grilles des sous-groupes GL, le syndicat propose ces modifications basées sur les données salariales des titulaires en date de juillet 2018.

Grilles à deux niveaux (échelon 1 et échelon 2)

- **GL COI** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, COI 09 à 14 au CT; aucun titulaire à Parcs Canada;
 - **Supprimer l'échelon 1 de la grille à Parcs Canada.**
- **GL EIM** – grille à deux niveaux à l'APC, EIM 09 à 14 au CT; 30 titulaires à Parcs Canada;
 - L'échelon 1 de la grille des EIM 09 correspond aux EIM 09 au CT (aucun titulaire à Parcs Canada);
 - L'échelon 2 de la grille des EIM 10 correspond aux EIM 10 au CT;
 - L'échelon 2 de la grille des EIM 11 à 14 correspond aux EIM 11 à 14 au CT.
 - **Supprimer l'échelon 1 de la grille des EIM 09 et conserver uniquement l'échelon 2**
- **GL PIP** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, PIP 09 à 14 au CT;
 - 26 PIP 10; 2 à l'échelon 1 de la grille, 24 à l'échelon 2.

- **Supprimer l'échelon 1, transférer les 2 employé-e-s à l'échelon 2.**
- **GL PRW** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, PRW 05 à 14 au CT;
 - 20 PRW 09; tous à l'échelon 2 de la grille;
 - 5 PRW 10; 4 à l'échelon 2, un employé-e non identifié (protection salariale?).
 - **Supprimer l'échelon 1 de la grille, ou au moins PRW 01 à 04, et consolider.**
- **GL WOW** – grille à deux niveaux à Parcs Canada, WOW 09 à 14 au CT;
 - 1 WOW 09; à l'échelon 2 de la grille;
 - 65 WOW 10; 61 à l'échelon 2 de la grille, 4 employé-es non identifiés.
 - **Regrouper les WOW 09 à 14 dans une grille.**

Suppression des grilles et échelons de rémunération non utilisés

- **GL BOB** – inusité au Conseil du trésor; pas de titulaire à Parcs Canada.
 - **Supprimer la grille BOB à Parcs Canada.**
- **GL ELE** – les taux correspondent à ceux des ELE au CT; pas de titulaire à Parcs Canada.
 - **Supprimer la grille des ELE à Parcs Canada.**
- **GL MAM** – MAM 05 à 14 au CT, MAM 01 à 14 à Parcs Canada (les taux correspondent);
 - 1 titulaire MAM 07;
 - 2 titulaires MAM 09;
 - 1 titulaire MAM 11.
 - **Supprimer MAM 01 à 04 pour égaler le CT**
- **GL VHE** – la grille du CT comporte les niveaux VHE 08 à 14; les taux des niveaux 08 à 14 sont les mêmes;
 - 47 VHE 10;

- 2 VHE 11.
- **Supprimer VHE 01 à 07 pour égaler le CT**

Augmentations économiques

Le syndicat propose les augmentations économiques annuelles suivantes à tous les taux de rémunération pour l'ensemble des membres de l'unité de négociation :

1. À compter du 5 août 2018 : 3,50 %
2. À compter du 5 août 2019 : 3,50 %
3. À compter du 5 août 2020 : 3,50 %

APPENDICE « A » - NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION

NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION POUR TOUTES LES CLASSIFICATIONS

A) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - GÉNÉRALITÉS (Consulter les notes PARTICULIÈRES pour connaître les exceptions)

1. Employé-e-s à temps plein et à temps partiel

- (a) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de douze (12) mois. L'augmentation d'échelon de rémunération sera au taux suivant de l'échelle de rémunération.
- (b) Dans le cas d'un employé-e nommé, le jour même ou après la date de la signature de la présente convention, à un poste faisant partie de l'unité de négociation à la suite d'une promotion ou d'une rétrogradation ou en provenance de l'extérieur de la fonction publique, la date d'augmentation d'échelon de sa rémunération sera la date anniversaire de sa nomination.

- (c) L'employé-e nommé avant la date de signature de la présente convention aura comme date anniversaire la date à laquelle il ou elle a reçu sa dernière augmentation de rémunération.

2. Employé-e-s nommés pour une période déterminée (temps plein et temps partiel) : Droit à une augmentation d'échelon après douze (12) mois de service cumulatif à l'Agence

- (a) Un employé-e nommé à un poste de durée déterminé à l'Agence recevra une augmentation d'échelon après avoir atteint douze (12) mois de service cumulatif aux mêmes groupe et niveau professionnels à l'Agence.
- (b) Afin de définir le moment où un employé-e nommé pour une période déterminée aura droit de passer au prochain échelon salarial, le terme « cumulatif » signifie tout service, qu'il soit continu ou discontinu à l'Agence aux mêmes groupe et niveau professionnels.
- (c) **L'employé-e nommé pour une période déterminée qui obtient un poste permanent au même groupe et niveau ne doit pas toucher un salaire inférieur à son ancien taux de rémunération et conserve ses augmentations d'échelon, sans égard à toute interruption de service.**

B) AUGMENTATION D'ÉCHELON DE RÉMUNÉRATION - CONDITIONS PARTICULIÈRES

3. Échelles salariales des 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 AR-01, AS-PERF, CO-PERF, EG-NRIT, EN-ENG-01, FI-PERF, GT-NRIT, PG-PERF et PM-PERF.
- (b) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois.
- (c) Pour les employé-e-s dans l'un des niveaux listés en a), une augmentation à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle qui est de quatre cents dollars (400 \$) supérieur à celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de l'échelle de rémunération.

4. Parties « perfectionnement des échelles salariales »

- (a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés selon la partie perfectionnement des niveaux BI-01, FO-01, HR-01, et PC-01.
- (b) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois.
- (c) Pour les employé-e-s rémunérés selon la partie perfectionnement de l'échelle de rémunération de l'un des niveaux listés en a), une augmentation à la fin d'une période d'augmentation d'échelon de rémunération doit atteindre un taux de l'échelle qui est de quatre cents dollars (400 \$) supérieur à celui que touche l'employé-e ou, à défaut d'un tel taux, le taux maximal de la partie perfectionnement de l'échelle de rémunération.
- (d) Une augmentation, qui fait passer la rémunération de la partie perfectionnement aux échelons fixes de l'échelle pour les niveaux listés en a), intervient à la date à laquelle l'Agence certifie que l'employé-e doit être rémunéré à un tel taux.
- (e) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération pour les échelons fixes est de douze (12) mois pour les niveaux listés en a).

5. Autres niveaux dont la période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois

- (a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux suivants : CR-01, DD-01, DD-02 et ST-SCY-01 (jusques et y compris le septième [7^e] échelon).
- (b) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération est de six (6) mois.
- (c) La période d'augmentation d'échelon de la rémunération pour les ST-SCY-01 (huitième [8^e] échelon et suivants) est de douze (12) mois.

6. Niveaux de rémunération au rendement

- (a) La présente note sur la rémunération s'applique aux employé-e-s rémunérés aux niveaux AS-08, ES-08 et PM-07.

- (b) Les augmentations de rémunération à l'intérieur des échelles de rémunération au rendement listés en a) sont conformes à la directive régissant la rémunération au rendement pour les employé-e-s représentés de la catégorie de l'administration et du service extérieur, sauf que le terme « augmentation d'échelon » de la directive désigne un montant égal à sept cent cinquante dollars (750 \$), pour l'échelle de rémunération au rendement en vigueur pendant la présente convention, pourvu que le maximum de l'échelle ne soit pas dépassé.

C) 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 » ou « C » ~~ou « D »~~ (s'il y a lieu) se trouvant juste en dessous de son ancien taux. Pour plus de détails sur les lignes « X », « Y » et/ou « Z », veuillez consulter les ajustements salariaux et les restructurations ci-dessous.

8. Ajustements salariaux et restructurations

Comme négocié.

9. 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 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 » ou « 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 % 3,50 %
« B »	1,25 % 3,50 %
« C »	1,25 % 3,50 %

« D »	1,25 %
------------------	-------------------

10. 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 caractérisé 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 » ou « 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 % 3,50 %
« B »	1,25 % 3,50 %
« C »	1,25 % 3,50 %
« D »	1,25 %

11. Salaire en cas de décès

Lorsqu'un employé-e décède, le salaire qui lui est dû le dernier jour de travail qui précède immédiatement le jour de son décès continue de s'accumuler jusqu'à la fin du mois au cours duquel le décès de l'employé-e est survenu. Le salaire ainsi acquis qui n'a pas été payé à l'employé-e à la date de son décès est versé à sa succession.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de présenter sa position à la table de négociation à l'égard de cette proposition soumise par l'agent négociateur le 16 juillet 2019.

Remarques :

Les parties n'ont tenu que cinq séances de négociations avant que l'on déclare que les négociations étaient dans une impasse. L'agent négociateur a présenté plus de 85 propositions se rapportant à cette unité de négociation ; un grand nombre d'entre elles ont d'importantes incidences opérationnelles, juridiques et financières et doivent donc être analysées par Parcs Canada et faire l'objet de discussions additionnelles entre les parties.

Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de présenter sa proposition concernant l'annexe A de la convention collective - Taux de rémunération annuels et notes se rapportant à la rémunération (sa proposition en matière de rémunération). L'agent négociateur a présenté sa proposition en matière de rémunération lors de la dernière séance de négociation (le 16 juillet 2019). Il a ensuite déclaré que les négociations étaient dans une impasse le 19 juillet 2019.

Par conséquent, Parcs Canada se réserve respectueusement le droit de présenter des contre-propositions à la table de négociation en ce qui concerne cette annexe (Annexe A – Taux de rémunération annuels et notes se rapportant à la rémunération), car l'Agence n'a pas eu l'occasion de le faire avant l'interruption du processus de négociation.

L'Agence demande à la Commission de tenir compte dans une éventuelle recommandation du modèle établi dans les négociations précédentes de l'APC, comme indiqué à la partie III de l'exposé de l'Agence.

APPENDICE F - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GL-MANOEUVRES ET HOMMES DE MÉTIER SOUS-GROUPE : ENTRETIEN DE MACHINES (MAM)

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

POSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

PAS DE CHANGEMENT

PROPOSITION DE PARCS CANADA

Deletion

**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 APPELÉ L'ALLIANCE)
CONCERNANT
L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE
GL—MANOEUVRES 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 établies ci-après :~~

~~a) L'employé e occupant le poste susmentionné reçoit l'indemnité provisoire pour chaque mois civil pour lequel il ou elle a touché au moins quatre-vingts (80)~~

~~heures de rémunération au taux prévu à cet appendice pour le niveau GL-MAM;~~
~~b) L'indemnité n'est pas versée à une personne ou à l'égard d'une personne qui cesse d'appartenir à l'unité de négociation avant la date de signature de la présente convention;~~
~~c) L'employé-e saisonnier touche une indemnité provisoire proportionnelle;~~
~~d) L'employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.~~
~~3. Le présent protocole d'entente prend fin le 4 août 2018.~~

Remarques :

L'annexe avait été ajoutée lors de la dernière ronde de négociation de la convention collective (2014-2018) pour permettre à Parcs Canada de déterminer, au moyen d'une consultation interne nationale, si le certificat de mécanicien en chauffage, en ventilation et en climatisation (CVC) était nécessaire pour exercer les fonctions de GL-MAM. L'intention était d'accorder cette indemnité s'il s'avérait que les fonctions de GL-MAM exigeaient le certificat de CVC. Après une vérification exhaustive, il a été déterminé que le certificat de CVC n'était pas nécessaire pour exercer les fonctions demandées par Parcs Canada.

Compte tenu de ce qui précède, Parcs Canada recommande de supprimer l'annexe F – Protocole d'accord concernant l'indemnité pour le groupe GL – Manœuvres et hommes de métier, sous-groupe : Entretien de machines (MAM).

APPENDICE G- PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GT- GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENT D'APPLICATION DE LA LOI

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**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**

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 pouvoirs l'indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b. L'indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle: Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnité Annuelle
GT-04	3 000 \$
GT-05	3000 \$

- 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.

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

CONTRE-PROPOSITION DE L’AGENT NÉGOCIATEUR

GT-Groupe techniciens divers – Rajustement pour le personnel d’application de la loi (augmentation de 17 % et suppression de l’indemnité provisoire à l’Appendice G)

Rajustement pour le personnel d’application de la loi

Les gardes de parc sont des professionnels de l’application de la loi hautement qualifiés. Leur forme physique et leur rendement doivent respecter des normes élevées tout au long de leur carrière. Ils exécutent les mêmes fonctions que leurs homologues de la fonction publique fédérale qui, eux, sont mieux rémunérés. Citons entre autres :

- Environnement Canada – Agents d’application de la loi sur la faune
- Environnement Canada – Agent de surveillance de l’environnement
- Agence des services frontaliers du Canada – Agents des services frontaliers

Comme l’indique le tableau ci-dessous, les salaires des gardes de parc de niveau GT-04 et GT05 sont bien en dessous de ceux de leurs homologues d’autres ministères et organismes (jusqu’à 15,5 % pour les gardes de parc de niveau GT-04 et 27,1 % pour les gardes de parc de niveau GT-05).

Comparaison de la rémunération des gardes de parc – Taux de 2017

Poste	Salaire annuel maximal	Différence
Garde de parc	71 340	
Agents de protection de la faune	79 832	11,9%

Agent des services frontaliers	82 411	15,5%
Superviseurs des gardes de parc	80 071	
Superviseur des agents de protection de la faune	101 794	27,1%
Agent des services frontaliers	94 232	17,7%

Afin de s’assurer que les conditions d’emploi sont concurrentielles et comparables à celles de postes similaires, le syndicat propose la création d’un sous-groupe spécifique de gardes de parc dans la classification GT et une augmentation salariale de 17 % à compter du 5 août 2018.

PROPOSITION DE PARCS CANADA

**

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 2018, les employé-e-s du groupe GT qui exécutent les fonctions d’Agents d’application de la loi et qui sont pleinement désigné-e-s avec les pouvoirs l’indemnité annuelle payable aux deux (2) semaines;
 - b) L’indemnité sera versée conformément à la grille suivante :

Indemnité annuelle: Techniciens divers (GT)

Postes	Indemnité annuelle
GT-04	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~~ **2022**.

Remarques :

L'agent négociateur a présenté sa contre-proposition concernant l'annexe G – Indemnité pour les agents d'application de la loi dans le cadre de sa proposition en matière de rémunération, le 16 juillet 2019. Le 19 juillet 2019, Parcs Canada a été informé que l'AFPC déclarait que le processus de négociation de la convention collective était dans une impasse.

Par conséquent, Parcs Canada se réserve respectueusement le droit de présenter des contre-propositions à la table de négociation concernant cette annexe, car l'Agence n'a pas eu l'occasion de le faire avant l'interruption du processus de négociation.

Cette question est aussi abordée à la partie III de l'exposé de Parcs Canada.

APPENDICE H – PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA À L'ÉGARD DE CERTAINS EMPLOYÉS OCCUPANT DES POSTES CLASSIFIÉS DANS LE GROUPE OCCUPATIONNEL DES CHERCHEURS HISTORIQUES (HR)

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**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.
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 2014 et jusqu'au 4 août 2018, 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 (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE

À compter du 5 août 2014 et jusqu'au 4 août 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-e, 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 2018.

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

CONTRE-PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

HR-Chercheurs historiques – Faire correspondre aux taux du groupe RE du CT (suppression de l'indemnité provisoire prévue à l'appendice H – une hausse d'environ 0,26%)

PROPOSITION DE PARCS CANADA

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.

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 2014~~8~~ et jusqu'au 4 août 201~~8~~~~2~~~~2~~, 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 (260,88);

INDEMNITÉ PROVISOIRE

À compter du 5 août 2014~~8~~ et jusqu'au 4 août 201~~8~~22

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-e, 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 201~~8~~ 2022.

Remarques :

L'agent négociateur a présenté sa proposition à l'égard de l'annexe H – Indemnité pour les membres du groupe des chercheurs historiques (HR) dans le cadre de sa proposition en matière de rémunération le 16 juillet 2019. Le 19 juillet 2019, Parcs Canada a été informée que l'AFPC déclarait que le processus de négociation de la convention collective était dans une impasse.

Par conséquent, Parcs Canada se réserve respectueusement le droit de présenter des contre-propositions à la table de négociation concernant cette annexe, car l'Agence n'a pas eu l'occasion de le faire avant l'interruption du processus de négociation. Cette question est aussi abordée à la partie III de l'exposé de Parcs Canada.

APPENDICE J – PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE DE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

PSAC proposes to delete the current language under Appendix J and replace with the following:

This memorandum is to give effect to the agreement reached between the Agency and the Public Service Alliance of Canada with respect to a joint learning program for Parks Canada employees.

The parties believe that a joint learning initiative to improve union-management relations and to foster a healthy work environment should be developed in partnership with the PSAC-TBS Joint Learning Program (JLP).

To this end, the Agency agrees to set aside one hundred and fifty thousand dollars (\$150,000) for a joint learning program initiative for Parks Canada employees. The parties agree to jointly approach the PSAC-TBS JLP to establish a framework with the goal of making the PSAC-TBS JLP program available to Parks Canada employees.

The parties agree to appoint an equal number of PSAC and Employer representatives to develop the framework agreement with the PSAC-TBS JLP within sixty (60) days of the signing of the collective agreement.

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

Supprimer

**APPENDICE « J »
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 LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE MIXTE

Ce protocole d'entente entre l'Agence Parcs Canada (APC) et l'Alliance de la fonction publique du Canada (AFPC) est une entente entre les deux parties concernant un programme d'apprentissage mixte pour les employés de Parcs Canada.

L'Agence et l'AFPC consentent à établir un projet pilote concernant un projet pilote d'un Programme d'apprentissage mixte (APC-AFPC-PAM).

L'Agence consent à financer le projet pilote APC-AFPC-PAM, de la façon déterminée par le comité directeur conjoint du APC-AFPC-PAM. Par ailleurs, les parties consentent à constituer un comité directeur conjoint du APC-AFPC-PAM composé d'un nombre égal de représentants de l'APC et de l'AFPC afin de régir le projet pilote du APC-AFPC-PAM. Certains enjeux opérationnels spécifiques à l'APC, comme le côté saisonnier de la main-d'oeuvre, doivent être pris en considération dans le développement du projet pilote du APC-AFPC-PAM

Remarques :

L'agent négociateur n'a pas précisé les motifs de cette proposition et n'en a pas démontré le bien-fondé.

Bien que Parcs Canada ne soit pas prête à accepter les demandes de l'agent négociateur, l'Agence est d'avis que la question mérite d'être négociée davantage.

Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de présenter sa position sur cette proposition à la table de négociation.

APPENDICE K- RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

****GÉNÉRALITÉS**

Application
Convention collective
Objectifs
Définitions

**** PARTIE I RÔLES ET RESPONSABILITÉS**

1.1 Agence
1.2 Employé-e-s

****PARTIE II AVIS OFFICIEL**

****PARTIE III RÉINSTALLATION D'UNE UNITÉ DE TRAVAIL**

PARTIE IV RECYCLAGE

4.1 Généralités
4.2 Employé-e-s excédentaires
4.3 Personnes mises en disponibilité

PARTIE V PROTECTION SALARIALE

5.1 Poste de niveau inférieur

PARTIE VI OPTIONS OFFERTES AUX EMPLOYÉ-E-S

6.1 General
6.2 Alternation
6.3 Options
6.4 Retention payment

PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION

Préambule
7.1 Définitions
7.2 Généralités
7.3 Responsibilités

- 7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution
- 7.5 Offre d'emploi de nouveaux employeurs
- 7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice
- 7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération
- 7.8 Remboursement
- 7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

ANNEXE A - ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION

ANNEXE B

**

Généralités

Application

Le présent appendice s'applique à tous les employé-e-s, nommés pour une période indéterminée, représentés par l'Alliance de la Fonction publique du Canada et travaillant pour l'Agence Parcs Canada. À moins qu'il ne soit spécifiquement indiqué, les parties I à VI ne s'appliquent pas à la diversification des modes d'exécution.

Convention collective

À l'exception des dispositions couvertes par les politiques de dotation de Parcs Canada, le présent appendice fait partie de la présente convention. Nonobstant l'article sur la sécurité d'emploi, en cas de contradiction entre le présent appendice sur le réaménagement des effectifs et cet article, c'est le présent appendice qui a prépondérance.

Objectifs

C'est la politique de l'Agence d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi. Ceci ne devrait pas être confondu comme étant une continuation d'un poste ou d'une fonction, mais bien comme un emploi continu.

À cette fin, les employé-e-s nommé-es pour une période indéterminée et dont les services ne seront plus requis en raison d'un réaménagement des effectifs et pour lesquels le Directeur général de l'Agence sait ou peut prévoir la disponibilité d'emploi se verront garantir qu'une offre d'emploi raisonnable dans l'Agence leur sera faite. Les employé-e-s pour lesquels le Directeur général ne peut fournir de garantie pourront bénéficier des arrangements d'emploi, ou formules de transition (Partie VI et VII).

Dans le cas d'employé-e-s excédentaires pour qui le Directeur général de l'Agence ne peut pas garantir d'offre d'emploi raisonnable au sein de l'Agence, l'Agence s'engage à aider ces employé-e-s à se trouver un autre emploi dans la fonction publique (Annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)).

Définitions :

Avis de mise en disponibilité désigne un avis écrit qui est donné à l'employé-e excédentaire au moins un mois avant la date prévue de sa mise en disponibilité. Cette période est comprise dans la période de priorité d'excédentaire. (Lay-off notice)

Directeur général de l'Agence (DGA) a la même signification que celle du «Directeur général de l'Agence» se retrouvant à l'article 2 de la Loi sur l'Agence Parcs Canada et désigne aussi ses délégué-e-s en vertu du paragraphe 12 (4) de la Loi sur l'Agence Parcs Canada. (Chief Executive Officer (CEO))

Diversification des modes d'exécution désigne un transfert d'une activité ou entreprise d'un secteur de l'Agence à une entité qui constitue un employeur distinct ou qui ne fait pas partie de l'Agence. (Alternative delivery initiative)

Échange de postes désigne l'échange ayant lieu lorsqu'un employé-e optant (non excédentaire) qui préférerait rester à l'Agence échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'étude. (Alternation)

Employé-e excédentaire désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée que le Directeur général de l'Agence a officiellement déclaré excédentaire par écrit. (Surplus employee)

Employé-e optant désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée dont les services ne seront plus requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs et qui n'a pas reçu du Directeur général de l'Agence une garantie d'offre d'emploi raisonnable. L'employé-e a 120 jours pour envisager les options offertes à la section 6.3 du présent appendice. (Opting employee)

Employé-e touché désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé-e par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs. (Affected employee)

Fonction publique désigne tout ministère, agence ou employeur dont les noms figurent aux annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques. (Public Service)

Garantie d'une offre d'emploi raisonnable désigne une garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée à l'Agence faite par le Directeur général de l'Agence à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le Directeur général de l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou qu'il peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence. L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice. (Guarantee of a reasonable job offer)

**

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\$. (Education Allowance)

Mesure de soutien à la transition désigne une des options offertes à l'employé-e optant auquel l'Agence ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. La mesure de soutien à la transition est un montant forfaitaire calculé d'après le nombre d'années de service comme l'indique l'annexe B. 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. (Transition Support Measure)

Mise en disponibilité accélérée désigne un mécanisme intervenant lorsque, sur demande écrite d'un employé-e excédentaire, le Directeur général de l'Agence met celui-ci ou celle-ci en disponibilité plus tôt qu'à la date prévue initialement. Les droits de l'employé-e eu égard à la mise en disponibilité entrent en vigueur à la date réelle de celle-ci. (Accelerated lay-off)

Offre d'emploi raisonnable (Reasonable job offer) désigne une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être mobile et recyclable. Dans la mesure du possible, une offre d'emploi raisonnable devrait être dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de Parcs Canada. Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice. Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de la Fonction publique, pourvu que :

- a) la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé-e en vigueur à la date de l'offre;
- b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé-e, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Personne mise en disponibilité désigne une personne qui a été mise en disponibilité conformément à l'article 13 de la Loi sur l'Agence Parcs Canada et conserve une priorité de mise en disponibilité. (Laid-off person) Priorité d'employé-e excédentaire désigne une priorité de nomination accordée par le Directeur général de l'Agence à un employé-e excédentaire afin de lui permettre d'être nommé à un autre poste à l'Agence selon le principe du mérite individuel et sans recours. (Surplus priority)

Priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable désigne une des options offertes à un employé-e optant auquel le Directeur général de

l'Agence ne peut garantir d'offre d'emploi raisonnable. (Twelve-month surplus priority period in which to secure a reasonable job offer)

Priorité de mise en disponibilité désigne une priorité dont bénéficient les personnes mises en disponibilité, qui permet au Directeur général de l'Agence de les nommer en priorité sur la base du mérite individuel et sans recours, aux postes pour lesquels il les juge qualifiées à l'Agence. Cette priorité est accordée pendant un an à compter de la mise en disponibilité en conformité avec la politique de dotation de Parcs Canada, section 4.1 ou à compter du licenciement en conformité avec la Loi sur l'Agence Parcs Canada, article 13. (Lay-off priority)

Priorité de réintégration désigne une priorité de nomination accordée par l'Agence en conformité avec la politique de dotation de Parcs Canada, à certains employé-e-s dont le traitement est protégé en vertu du présent appendice, afin de les aider à obtenir une nomination à un niveau équivalent à celui qu'ils occupaient avant d'être déclarés excédentaires. (Reinstatement priority)

Réaménagement des effectifs désigne une situation qui se produit lorsque le Directeur général de l'Agence décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommé-es pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé ou du recours à un autre mode d'exécution. (Work force adjustment)

Recyclage désigne une formation sur le tas ou toute autre formation ayant pour objet de donner aux employé-e-s touché-e-s, aux employé-e-s excédentaires et aux personnes mises en disponibilité les qualifications nécessaires pour combler des vacances prévues ou connues à l'Agence. (Retraining)

Réinstallation désigne un déplacement autorisé d'un employé-e excédentaire ou mis en disponibilité d'un lieu de travail à un autre situé au-delà de ce que l'on considère localement comme étant à une distance normale du lieu de résidence aux fins des déplacements quotidiens. (Relocation)

Réinstallation d'une unité de travail désigne un déplacement autorisé d'une unité de travail de toute taille à un lieu de travail situé au-delà de ce que l'on considère localement comme à une distance normale aux fins des déplacements quotidiens de l'ancien lieu de travail et du lieu de résidence actuel de l'employé-e. (Relocation of work unit)

Rémunération a un sens identique à celui de l'expression « taux de rémunération » employé dans la présente convention. (Pay)

Statut d'employé-e excédentaire désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée qui a le statut d'employé-e excédentaire à compter de la date à laquelle il ou elle est déclaré excédentaire jusqu'à ce qu'il ou elle soit mis en disponibilité, qu'il ou elle soit nommé pour une période indéterminée à un autre poste, que son statut d'employé-e excédentaire soit annulé ou qu'il ou elle démissionne. (Surplus status)

Système d'administration des priorités désigne un système conçu par l'Agence et destiné à faciliter la nomination au sein de l'Agence des personnes ayant droit à une priorité en vertu du présent appendice. (Priority administration system)

Rôles et responsabilités

1.1 Agence

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommé-e-s pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe au Directeur général de l'Agence de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'Agence, dans la mesure du possible.

1.1.2 L'Agence doit réaliser une planification efficace des ressources humaines afin de réduire au minimum les conséquences d'un réaménagement des effectifs sur les employé-e-s nommé-e-s pour une période indéterminée et sur l'Agence.

**

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'échanges de postes.

1.1.4 L'Agence doit établir des systèmes qui facilitent la réaffectation ou le recyclage des employé-e-s touché-e-s ou excédentaires et des personnes mises en disponibilité.

1.1.5 Quand l'Agence conclut que les services d'un employé-e ne seront plus requis après une certaine date en raison d'un manque de travail ou de la suppression d'une fonction, le Directeur général de l'Agence doit informer par écrit l'employé-e visé que ses services ne sont plus requis.

Cette lettre doit indiquer à l'employé-e si :

- a) une garantie d'offre d'emploi raisonnable est faite par l'Agence et que l'employé-e est déclaré excédentaire à compter de la date précisée,

ou

- b) l'employé-e est déclaré optant et peut bénéficier des options offertes à la section 6.3 du présent appendice car l'Agence ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable. Le cas échéant, la lettre doit préciser la date éventuelle de mise en disponibilité.

1.1.6 Normalement, le Directeur général de l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e assujéti au réaménagement des effectifs pour lequel il sait qu'il existe, ou il peut prévoir, une disponibilité d'emploi à l'Agence.

1.1.7 Si le Directeur général de l'Agence ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner 120 jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option A), une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

1.1.8 Sur demande d'un employé-e touché nommé pour une période indéterminée qui peut démontrer que ses tâches n'existent déjà plus, le Directeur général de l'Agence doit décider de garantir une offre d'emploi raisonnable ou d'offrir les options de la section 6.3 du présent appendice.

1.1.9 L'Agence doit informer et consulter les représentants de l'Alliance de façon aussi exhaustive que possible dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. L'Agence communiquera à l'Alliance le nom et le lieu de travail des employé-e-s touché-e-s.

1.1.10 Quand l'employé-e n'est pas considéré apte à être nommé à un poste, le Directeur général de l'Agence doit informer l'employé-e et l'Alliance de cette décision en indiquant les motifs qui la sous-tendent, de même que copie de tout document s'y rattachant.

1.1.11 En même temps quelle informe officiellement les employé-e-s affecté-e-s qui sont visés par le présent appendice qu'ils ou elles font l'objet d'une mesure de réaménagement des effectifs, l'Agence doit leur fournir une copie du présent appendice.

1.1.12 L'Agence applique le présent appendice de façon à ce que le nombre de mises en disponibilité involontaires soit le moins élevé possible. Les mises en disponibilité ne doivent normalement se produire que lorsqu'un employé-e a refusé une offre d'emploi raisonnable, qu'il ou elle n'est pas mobile, qu'il ou elle ne peut pas être recyclé-e en moins de deux ans ou qu'il ou elle demande à être mis en disponibilité.

1.1.13 L'Agence doit conseiller et renseigner les employé-e-s touché-e-s au sujet des possibilités de poursuivre leur carrière au sein de l'Agence.

1.1.14 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'Agence doit éviter de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf si l'Agence a épuisé toutes les autres possibilités.

1.1.15 L'Agence doit présumer que les employé-e-s désirent être renommés à moins qu'ils ou elles n'indiquent le contraire par écrit.

1.1.16 L'Agence doit réinstaller les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité, au besoin.

1.1.17 Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité sont réinstallés s'ils ou elles déclarent être disposés à l'être et si cette réinstallation leur permet d'être réaffectés ou d'être nommés à un autre poste, à condition :

- qu'il n'y ait aucun bénéficiaire de priorité local qui possède les qualités requises et qui soit intéressé par le poste à pourvoir; ou
- qu'il n'y ait localement aucun employé-e excédentaire ni aucune personne mise en disponibilité qui soit intéressé par le poste et qui pourrait acquérir les qualités requises grâce au recyclage.

1.1.18 Les frais de déplacement engagés par l'intéressé pour se rendre à des entrevues dans la fonction publique, ainsi que ses frais de réinstallation, sont assumés par l'Agence. Ces frais sont remboursés à l'intéressé conformément à la Politique sur les Voyages et au Programme (pilote) de réinstallation intégré.

1.1.19 Aux fins du Programme (pilote) de réinstallation intégré, les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité qui sont réinstallé-e-s conformément au présent appendice sont réputés être des employé-e-s réinstallé-e-s à la demande de l'employeur. La règle générale ayant trait à la distance minimale exigée pour une réinstallation s'applique dans leur cas.

1.1.20 Aux fins de la politique sur les Voyages, les personnes mises en disponibilité qui se déplacent pour se rendre à des entrevues en vue d'une éventuelle nouvelle nomination à l'Agence sont réputées être « d'autres personnes voyageant en service commandé ».

1.1.21 Pour la période de priorité d'excédentaire, l'Agence prend à sa charge le traitement, ainsi que les autres frais autorisés, comme les frais de scolarité, de déplacement, de réinstallation et de recyclage des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, en conformité avec le présent appendice, de même que tous les frais autorisés de licenciement d'emploi et le coût de la protection salariale faisant suite à une nomination à un niveau inférieur.

1.1.22 L'Agence doit protéger le statut d'employé-e nommé pour une période indéterminée et de bénéficiaire de priorité des employé-e-s excédentaires nommés à un poste pour une période déterminée au sein de l'Agence en vertu du présent appendice.

1.1.23 L'Agence doit garder les données des résultats de toutes les présentations faites en vertu du présent appendice, que ces présentations aient pour objet une nomination immédiate, un recyclage destiné à aider les candidats à se qualifier pour une nomination à un poste ou pour une vacance prévue.

1.1.24 L'Agence examine son utilisation de personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, de fonctionnaires nommés pour une période déterminée et de tous les autres fonctionnaires nommés pour une période autre qu'indéterminée; dans toute la mesure du possible, l'Agence évite de réembaucher le personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.25 Rien de ce qui précède ne limite le droit de l'Agence d'embaucher ou de nommer des personnes pour répondre à des besoins ponctuels à court terme. Les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité ont la priorité même pour ces emplois de courte durée.

1.1.26 L'Agence peut mettre en disponibilité un employé-e plus tôt qu'à la date prévue à l'origine quand l'employé-e excédentaire en fait la demande par écrit.

**

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.

1.1.28 Si un employé-e excédentaire refuse une offre d'emploi raisonnable, il sera susceptible d'être mis en disponibilité un mois après le refus de l'offre; toutefois, la mise en disponibilité ne peut se faire avant six mois suivant la date de l'avis d'excédentaire.

**

1.1.29 L'Agence doit fournir aux employé-e-s touché-es 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 »;
- j) 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;
- k) la préparation aux entrevues avec d'éventuels employeurs;
- l) la rétroaction dans des situations où un employé-e ne s'est pas vu offrir un poste ou il/elle fut référé-e;
- m) 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-e à un poste;
- n) 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;
- o) l'aide qui sera fournie pour trouver un autre emploi dans la fonction publique (annexes I, IV ou V de la Loi sur la gestion des finances publiques (LGFP)) 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;
- p) aviser les employé-e-s du droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.1.30 Lorsque c'est nécessaire pour faciliter la nomination des employé-e-s, l'Agence établit un plan de recyclage, le signe et le fait signer par les employé-e-s en cause et par les gestionnaires responsables.

1.1.31 L'indemnité de départ et les autres avantages sociaux prévus par d'autres dispositions de la présente convention collective sont distincts de ceux qui sont offerts dans le présent appendice, et ils s'y ajoutent.

1.1.32 Tout employé-e excédentaire qui démissionne dans le contexte du présent appendice est réputé avoir été mis en disponibilité à la date à laquelle le Directeur général de l'Agence accepte par écrit sa démission, aux fins du calcul de l'indemnité de départ et de la rémunération à effet rétroactif.

1.1.33 L'Agence établit des politiques et des procédures de dotation et les modifie afin de maximiser les possibilités de renomination des employé-e-s excédentaires et de nomination des personnes mises en disponibilité à des postes de l'Agence.

1.1.34 Dans la mesure du possible, l'Agence détermine les professions où il y a des pénuries de compétences et pour lesquelles les employé-e-s excédentaires ou les personnes mises en disponibilité pourraient être recyclés.

1.1.35 L'Agence fait activement la promotion des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité à moins que les intéressés n'aient avisé par écrit l'Agence de leur nondisponibilité.

1.1.36 L'Agence examinera la situation de chaque employé-e touché chaque année, ou plus tôt, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé-e touché-e et déterminera si l'employé-e doit conserver ou non son statut d'employé touché.

1.1.37 L'Agence avisera l'employé touché, par écrit, dans les cinq (5) jours ouvrables de la décision prise en vertu du paragraphe 1.1.36.

1.1.38 L'Agence fournit directement à l'Alliance des renseignements quant au nombre et à la situation de ses membres inscrits au système d'administration des priorités de l'Agence, au moyen de rapports présentés à l'Alliance.

1.1.39 Dans la mesure du possible, l'Agence s'assure que tous les employés-e-s ayant droit à une protection salariale bénéficient d'une priorité de réintégration.

1.2 Employé-e-s

1.2.1 Les employé-e-s ont le droit d'être représentés par l'Alliance en ce qui concerne l'application du présent appendice.

1.2.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par un réaménagement des effectifs, qui reçoivent une garantie d'offre d'emploi raisonnable ou qui choisissent, ou qui sont réputés avoir choisi, l'option a) de la partie VI de l'appendice :

- a) de chercher activement un autre emploi, en collaboration avec l'Agence, à moins qu'ils ou elles n'aient informé celle-ci par écrit de leur non-disponibilité aux fins d'une nomination;
- b) de se renseigner sur leurs droits et obligations;
- c) de fournir promptement à l'Agence les renseignements (dont un curriculum vitae) qui les aideront dans leurs démarches en vue d'une nomination;
- d) de s'assurer que l'Agence peut les joindre facilement, et de se présenter à tout rendez-vous découlant d'une présentation;

- e) d'étudier sérieusement les possibilités d'emploi qui leur sont offertes, y compris celles qui prévoient un recyclage ou une réinstallation, ainsi que les nominations pour une période déterminée et les nominations à un niveau inférieur.

1.2.3 Les employé-e-s optant doivent :

- a) envisager les options faites à la partie VI du présent appendice;
- b) faire connaître, par écrit, l'option choisie à leur gestionnaire au plus tard 120 jours après déclaration de leur statut d'employé-e optant.

**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 la présidence nationale de l'Alliance le plus tôt possible et jamais moins de deux (2) jours ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.2 L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touché-e-s, par groupe et par niveau.

**Partie III
Réinstallation d'une unité de travail**

3.1.1 Dans les cas où une unité de travail est réinstallée, l'Agence doit offrir à tous les employé-e-s dont le poste sera transféré le choix d'être réinstallés avec ladite unité ou d'être considérés employé-e-s touchés par une situation de réaménagement des effectifs.

3.1.2 Après avoir reçu un avis par écrit à cet effet, les employé-e-s disposent d'une période de six mois pour préciser leur intention d'être réinstallés avec l'unité. Si l'intention de l'employé-e est de ne pas être réinstallé-e avec l'unité, l'Agence peut garantir une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e ou lui offrir les options de la section 6.3 du présent appendice.

3.1.3 Les employé-e-s transféré-e-s avec leur unité de travail sont traités conformément aux dispositions des paragraphes 1.1.16 à 1.1.20

3.1.4 L'Agence s'efforcera de respecter les préférences d'installation de l'employé-e, mais rien n'empêche celle-ci d'offrir le poste réinstallé avec l'unité de travail à un employé-e à qui le Directeur général de l'Agence garantit une offre d'emploi raisonnable, après avoir pris tout le temps que le permettent les activités générales pour trouver une offre d'emploi raisonnable dans la zone d'installation voulue de l'employé-e.

3.1.5 L'employé-e qui ne reçoit pas une garantie d'offre d'emploi raisonnable est déclaré optant et est admissible aux options présentées à la partie VI du présent appendice.

Partie IV Recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touché-e-s, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'Agence doit faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

(a) à un poste vacant;

ou

(b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction.

4.1.2 L'employé-e et l'Agence sont chargés de repérer les possibilités de recyclage conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, le Directeur général de l'Agence approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans.

4.2 Employé-e-s excédentaires

4.2.1 L'employé-e excédentaire a droit au recyclage, pourvu :

a) que cela facilite sa nomination à un poste vacant donné ou lui permette de se qualifier pour des vacances prévues dans des emplois ou endroits où il y a pénurie de compétences;

et

b) qu'aucun autre bénéficiaire de priorité n'ait les qualifications requises pour le poste.

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

4.2.3 Une fois le plan de recyclage mis en œuvre, il se poursuit à condition que le rendement de l'employé-e soit satisfaisant.

4.2.4 Pendant son recyclage, l'employé-e excédentaire continue d'être employé par l'Agence et d'être rémunéré d'après son poste, à moins que l'Agence ne soit disposée à le nommer pour une période

indéterminée, à condition qu'il ou elle mène son recyclage à bonne fin, auquel cas le plan de recyclage doit être inclus dans la lettre d'offre.

4.2.5 Lorsqu'un plan de recyclage a été approuvé et que l'employé-e excédentaire continue d'être employé par l'Agence, la date de mise en disponibilité envisagée est reportée jusqu'à la fin de la période de recyclage, sous réserve du paragraphe 4.2.3.

4.2.6 Un employé-e qui ne mène pas son recyclage à bonne fin peut être mis en disponibilité à la fin de sa période de priorité d'excédentaire si l'Agence ne réussit pas à lui faire une offre d'emploi raisonnable.

4.2.7 Outre les autres droits et avantages accordés en vertu de la présente section, l'employé-e excédentaire qui se voit garantir une offre d'emploi raisonnable et qui consent à être réinstallé se voit garantir le droit de suivre un programme de formation pour se préparer en vue d'une nomination à un poste en vertu du paragraphe 4.1.1, et ce jusqu'à concurrence d'une (1) année ou de sa date de nomination à un autre poste, si celle-ci arrive plus tôt. La nomination à ce poste est assujettie au succès de la formation.

4.3 Personnes mises en disponibilité

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

- a) que cela s'impose pour faciliter sa nomination à un poste vacant donné;
- b) qu'elle satisfasse aux exigences minimales précisées dans la norme de sélection applicable au groupe en cause;
- c) qu'il n'existe aucun autre bénéficiaire de priorité disponible qui ait les qualifications requises pour le poste;

et

- d) que l'Agence ne puisse justifier sa décision de ne pas la recycler.

4.3.2 Lorsqu'une personne se voit offrir une nomination assujettie à la réussite de son recyclage, le plan de recyclage revu par l'Agence est inclus dans la lettre d'offre. Si la personne accepte l'offre conditionnelle, elle est nommée pour une période indéterminée au plein niveau du poste après avoir mené son recyclage à bonne fin et être jugé qualifiée pour le poste. Lorsqu'une personne accepte une nomination à un poste dont le taux de rémunération maximal est inférieur à celui du poste qu'elle occupait au moment de sa mise en disponibilité, elle bénéficie d'une protection salariale, conformément aux dispositions de la partie V.

Partie V Protection salariale

5.1 Poste de niveau inférieur

5.1.1 Le traitement et les rajustements effectués au titre de l'équité salariale des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité qui sont nommé-e-s à un poste d'un niveau inférieur au leur en vertu du présent appendice sont protégés par les dispositions de protection salariale de la convention collective ou, en l'absence de dispositions de ce genre, par les dispositions pertinentes du Règlement concernant la rémunération lors de la reclassification ou de la transposition.

5.1.2 La protection de salaire accordée en vertu du paragraphe 5.1.1 à l'employé-e demeurera en vigueur jusqu'à ce que celui-ci ou celle-ci soit nommé à un poste dont le taux maximum de rémunération est égal ou supérieur au taux maximum de rémunération du poste qu'il ou elle occupait avant d'être déclaré-e excédentaire ou mis en disponibilité.

Partie VI Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel elle sait qu'il existe ou elle peut prévoir une disponibilité d'emploi. Si le Directeur général de l'Agence ne peut fournir une telle garantie, il devra fournir ses motifs par écrit, à la demande de l'employé-e. L'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options ci-dessous.

6.1.2 L'employé-e qui ne reçoit pas de garantie d'offre d'emploi raisonnable de l'Agence aura 120 jours pour envisager les trois (3) options mentionnées plus bas avant de devoir prendre une décision.

6.1.3 L'employé-e optant doit présenter par écrit son choix de l'une des options énumérées à la section 6.3 du présent appendice pendant la période de 120 jours de réflexion. Il ou elle ne peut changer d'option lorsqu'il ou elle a fait son choix par écrit.

6.1.4 Si l'employé-e n'a pas fait de choix à la fin de la période de réflexion de 120 jours, il ou elle sera réputé avoir choisi l'option a), priorité d'employé-e excédentaire d'une durée de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.

6.1.5 Si une offre d'emploi raisonnable qui ne requiert pas de réinstallation est faite au cours de la période de 120 jours de réflexion et avant l'acceptation par écrit de la mesure de soutien à la transition (MST) ou de l'indemnité d'études, l'employé-e n'est pas admissible à ces options ni au paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

**

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 éliminer 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 trente (30) jours civils pour décider s'ils participeront ou non au processus;
- g. Les employé-e-s peuvent choisir parmi les options 6.4.1. b), c)(i) ou (ii);
- 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.

6.3 Échange de postes

L'Agence va développer et mettre en oeuvre un processus d'échange de poste.

6.3.1 Un échange de postes a lieu lorsqu'un employé-e optant qui préférerait rester à l'emploi de l'Agence échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence conformément aux dispositions de la partie VI du présent appendice.

6.3.2 Seul l'employé-e optant, et non l'employé-e excédentaire, peut échanger son poste contre un poste non touché d'une durée indéterminée à l'Agence.

6.3.3 Un employé-e nommé pour une période indéterminée qui souhaite quitter l'Agence peut manifester l'intérêt d'échanger son poste avec celui de l'employé-e optant. Il incombe cependant à la direction de décider si l'employé-e optant répond aux exigences du poste du remplaçant et aux besoins de l'Agence.

6.3.4 Tout échange de postes doit se traduire par l'élimination d'une fonction ou d'un poste de façon permanente.

6.3.5 L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, y compris les exigences linguistiques. L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et il ou elle sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.3.6 Un échange de postes doit habituellement avoir lieu entre des employé-e-s de même groupe et niveau. Deux employé-e-s qui ne sont pas des mêmes groupes et niveaux peuvent échanger leurs postes à condition que leurs groupes et niveaux soient considérés comme équivalents. C'est le cas lorsque l'écart entre le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement plus élevé et le taux de rémunération maximal du poste assorti d'un traitement moins élevé ne dépasse pas six pour cent.

6.3.7 L'échange de postes a lieu à une date donnée, c'est-à-dire que les deux (2) employé-e-s visé 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.

6.4 Options

6.4.1 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 (12) 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 douze (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 (6) 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 15 000\$ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement 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 (1) ou deux (2) 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 (2) 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.

6.4.2 L'Agence fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ci-dessus.

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'Appendice sur le réaménagement des effectifs.

6.4.4 L'employé-e qui choisit l'option b) ou l'option c) (i) et reçoit une rémunération en remplacement de la période excédentaire renonce à tout droit d'être renommé en priorité dès l'acceptation de sa démission.

6.4.5 L'employé-e qui choisit l'option c) (ii) et qui n'a pas fourni au Directeur général de l'Agence une preuve d'inscription à un établissement d'enseignement dans les douze (12) mois suivant son départ en congé sans solde sera considéré employé-e démissionnaire de l'Agence et mis en disponibilité aux fins de l'indemnité de départ.

**

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

6.4.7 L'employé-e optant qui a bénéficié de la rémunération en remplacement de la période excédentaire, d'une MST ou qui a reçu une indemnité d'études, et qui est renommé à un poste à l'Agence rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'il ou elle a touché pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle il ou elle a touché la MST ou l'indemnité d'études.

6.4.8 Nonobstant le paragraphe 6.4.7, l'employé-e optant qui a bénéficié d'une indemnité d'études ne sera pas tenu de rembourser les frais de scolarité, les frais de livres et d'équipement pour lesquels il ou elle ne peut obtenir de remboursement.

6.4.9 L'Agence doit s'assurer que le paiement en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est autorisé uniquement si les fonctions de l'employé-e peuvent cesser à la date de sa démission et si son travail peut être fait par d'autres moyens durant cette période sans entraîner de frais supplémentaires.

6.4.10 Si un employé-e excédentaire qui a choisi, ou est réputé avoir choisi, l'option a) refuse une offre d'emploi raisonnable à n'importe quel moment au cours de la période excédentaire de douze (12) mois, l'employé-e devient inadmissible à la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire.

6.4.11 L'approbation de la rémunération en remplacement de la période de priorité d'excédentaire est laissée à la discrétion du Directeur général de l'Agence, mais celui-ci ne peut pas la refuser sans motif raisonnable.

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en fonction dans trois situations : la fermeture totale d'une installation, la réinstallation d'unités de travail et la diversification des modes d'exécution.

6.5.2 Tous les employé-e-s qui acceptent une prime de maintien en fonction doivent accepter de quitter l'Agence en renonçant à tous leurs droits de priorité.

6.5.3 La personne qui a touché une prime de maintien en fonction et qui, le cas échéant, est renommée à l'Agence ou embauchée par un nouvel employeur dans les six (6) mois suivant sa démission, rembourse au receveur général du Canada une somme équivalant au traitement qu'elle touche pendant la période allant de la date de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché cette prime.

6.5.4 Les dispositions du paragraphe 6.5.5 s'appliquent lorsqu'il y a fermeture totale d'une installation et que des emplois à l'Agence doivent être abolis : a) dans des régions éloignées du pays; ou b) lorsque les frais de recyclage et de réinstallation sont prohibitifs; ou c) lorsque les possibilités de trouver dans la région (qu'il soit au sein ou à l'extérieur de l'Agence) un autre emploi raisonnable sont très limitées.

6.5.5 Sous réserve du paragraphe 6.5.4, l'Agence verse à chaque employé-e auquel elle demande de rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail ferme ses portes, et qui offre de démissionner à l'Agence à la date de fermeture, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour où l'unité de travail ferme ses portes, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.6 Les dispositions du paragraphe 6.5.7 s'appliquent lorsque des unités de travail de l'Agence :

a) sont réinstallées ailleurs,

et

b) que le Directeur général de l'Agence décide qu'il est préférable, compte tenu des autres possibilités, que certains employé-e-s soient encouragés à rester en fonction jusqu'à ce que l'unité de travail soit réinstallée ailleurs;

et

c) que l'employé-e a décidé de ne pas être réinstallé avec son unité de travail.

6.5.7 Sous réserve du paragraphe 6.5.6, l'Agence verse à chaque employé-e auquel elle demande de rester en fonction jusqu'à la réinstallation de l'unité de travail, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date de la réinstallation, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, cette somme étant payable le jour où l'unité de travail de l'Agence est réinstallée, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8 Les dispositions du paragraphe 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution lorsque :

- a) des unités de travail de l'Agence sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b) l'Agence décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur;
- c) et
- d) l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve du paragraphe 6.5.8, l'Agence verse à chaque employé-e auquel elle demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date du transfert, une somme équivalant à six (6) mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution (DME)

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources;
- et
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Aux fins de l'application de la présente partie :

Offre d'emploi raisonnable désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au paragraphe 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2.

Licenciement de l'employé-e désigne le fait de mettre fin à un emploi par suite de la décision de transférer des tâches ou des fonctions de l'Agence en tout ou en partie à un employeur de l'extérieur en conformité avec la Loi sur l'Agence Parcs Canada, article 13.

7.2 Généralités

L'Agence, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, doit donner avis à l'Alliance.

L'avis à l'Alliance comprendra :

- 1) le programme à l'étude aux fins de la DME,
- 2) la raison de la DME,
- et
- 3) le genre d'approche prévue pour l'initiative.

Un comité conjoint RE-DME sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale de l'Agence et de l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DME afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé-e pour l'aider à déterminer s'il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé-e-s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint REDME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les

questions de ressources humaines (c.-à-d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé-e, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'Agence pourra aller de l'avant et effectuer le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Il y a trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution.

- a) **Catégorie 1 (maintien intégral)** Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :
- i. les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;
 - ii. la reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément aux Conditions d'emploi de la fonction publique adoptées par l'Agence, aux fins de l'établissement des avantages accordés à l'employé-e en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;
 - iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;
 - iv. une garantie d'emploi transitionnelle: un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;
 - v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants: avantages de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;

- vi. liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) **Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)** Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

- i. le nouveau salaire horaire moyen offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire horaire à l'Agence (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;
- ii. le nouveau salaire annuel moyen offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel à l'Agence (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;
- iii. un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;
- iv. une garantie d'emploi transitionnelle: durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;
- v. protection dans chacun des domaines essentiels suivants : avantages de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;
- vi. modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) **Catégorie 3 (maintien moindre)** Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas liés à une diversification où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, l'offre d'emploi faite par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 sera considérée comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'Agence de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés cidessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à l'Agence dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, l'Agence doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, l'Agence peut exiger un délai plus court que 60 jours mais qui ne doit pas être inférieur à 30 jours.

7.5 Offre d'emplois de nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois, sauf si l'employé-e, à la satisfaction du Directeur général de l'Agence, n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il ou elle est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.

7.5.2 Le Directeur général de l'Agence peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas d'une formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré employé-e optant ou excédentaire par l'Agence, conformément aux autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'Agence pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu entre l'emploi dans la fonction publique, y compris auprès de l'Agence, et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Pour plus de certitude, les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de la section 6.5 Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi

répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période de dix-huit (18) mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste à l'Agence et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, l'Agence lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de vingt-quatre (24) mois pour les suppléments versés en vertu du

présent paragraphe et du paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'Agence et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi de catégorie 1 ou 2 qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'énoncé des principes régissant la pension figurant à l'annexe A, c'est-à-dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses de l'employeur liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalant à trois (3) mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi dans le cadre d'une formule de transition de catégorie 3 recevra un montant équivalant à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait à l'Agence et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. Le total du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versé dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des paragraphes 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération le cas échéant, conformément aux paragraphes 7.7.1 à 7.7.4, et qui réintègre par la suite l'Agence à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément au paragraphe 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans l'Agence soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de cette convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés, mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

7.9.2 Nonobstant les dispositions de cette convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et / ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert. Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 57.05 b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Lorsque :

- a) les conditions énoncées au paragraphe 7.9.2 ne sont pas remplies;
 - b) les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
 - c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions du paragraphe 7.5.1;
- ou
- d) dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au

nouvel employeur, l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi à l'Agence prend fin.

Annexe A

Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera, ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer, des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de l'employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension dans la fonction publique (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.
2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.
3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le Régime de pension de retraite de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.

Annexe B- Années de service à l'Agence et à la Fonction Publique / Mesure de soutien à la transition (MST) (Paiement en semaines de rémunération)

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Même chose que ce qui apparaît ci-dessous sauf que le syndicat réduit sa demande relative à l'article 6.4.1 (c) indemnité d'études de 20 000 \$ à 17 000 \$.

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR * Reçue le 21 octobre 2019

Les changements proposés à cet appendice entreront en vigueur le 4 août 2018.

TABLE DES MATIÈRES

6.1 Généralités

6.2 Processus de départ volontaire (*note pour la négociation : changement d'ordre administratif)

6.23 Échanges de postes

6.34 Options

6.45 Prime de maintien en fonction

PARTIE VII DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LA DIVERSIFICATION DES MODES D'EXÉCUTION

Préambule

7.1 Définitions

7.2 Généralités

7.3 Responsabilités

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.5 Offre d'emploi de nouveaux employeurs

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.8 Remboursement

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

ANNEXE A — ÉNONCÉ DES PRINCIPES RÉGISSANT LA PENSION

***Note pour la négociation : Les modifications corrélatives apportées au texte de cet appendice doivent refléter les concepts susmentionnés.**

Définitions

Modifier la définition d'employé-e touché

Employé-e touché désigne un employé-e nommé pour une période indéterminée qui a été avisé par écrit que ses services pourraient ne plus être requis en raison d'une situation de réaménagement des effectifs **ou un employé-e touché par une réinstallation.** (*affected employee*)

Modifier la définition d'échange de postes

Un échange a lieu lorsqu'un employé-e optant ou **un employé-e excédentaire disposant d'une période de priorité de douze mois** (~~non excédentaire~~) qui préférerait rester à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale** échange son poste avec un employé-e non touché (le remplaçant) qui désire quitter l'Agence **ou l'administration publique centrale** avec une mesure de soutien à la transition ou une indemnité d'études. (*alternation*)

Modifier la définition d'indemnité d'étude

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 ~~dix-sept~~ **quinze** mille dollars **(17 000 \$)** ~~(15 000 \$)~~. (*education allowance*)

Modifier la définition de GOER (redondance avec la section 6.1.1)

La garantie d'une offre d'emploi raisonnable est une garantie d'une offre d'emploi d'une période indéterminée à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale** faite par le directeur général à un employé-e nommé pour une période indéterminée touché par le réaménagement des effectifs. Normalement, le directeur général garantit une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel il ou elle sait qu'il existe ou peut prévoir une disponibilité d'emploi à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale.** ~~L'employé-e excédentaire qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options offertes à la partie VI du présent appendice.~~ (*guarantee of a reasonable job offer*)

Modifier la définition d'offre d'emploi raisonnable (redondance avec le nouvel alinéa 1.1.17)

Une offre d'emploi raisonnable (*reasonable job offer*) est une offre d'emploi pour une période indéterminée à l'Agence **ou dans l'administration publique centrale**, habituellement à un niveau équivalent, sans que soient exclues les offres d'emploi à des niveaux plus bas. L'employé-e excédentaire doit être ~~mobile~~ et recyclable. Dans la mesure du possible, une offre d'emploi raisonnable devrait être dans le lieu de travail habituel de l'employé-e, selon la définition de la politique sur les voyages d'affaires de Parcs Canada. ~~Pour les situations de diversification des modes d'exécution, une offre d'emploi est jugée raisonnable si elle satisfait aux critères établis aux catégories 1 et 2 de la partie VII du présent appendice.~~ Une offre d'emploi raisonnable est aussi une offre d'emploi d'un employeur de la fonction publique, pourvu que :

- (a) la nomination soit à un taux de rémunération et dans une échelle dont le maximum atteignable ne soit pas inférieur au taux de rémunération et au maximum atteignable de l'employé-e, en vigueur à la date de l'offre;
- (b) ce soit un transfert sans interruption de tous les avantages sociaux de l'employé-e, incluant la reconnaissance de ses années de service aux fins du calcul de l'emploi continu ainsi que l'accumulation des avantages, y compris le transfert des crédits de congé de maladie, de l'indemnité de départ et des crédits de congé annuel accumulés.

Réaménagement des effectifs désigne une situation qui se produit lorsque le directeur général de l'Agence décide que les services d'un ou de plusieurs employé-e-s nommés pour une période indéterminée ne seront plus requis au-delà d'une certaine date en raison d'un manque de travail, de la suppression d'une fonction, de la réinstallation d'une unité de travail à un endroit où l'employé-e ne veut pas être réinstallé. ~~ou du recours à un autre mode d'exécution.~~ (*work force adjustment*)

Note pour la négociation : Les modifications corrélatives apportées au texte de cet appendice doivent refléter les concepts susmentionnés.

Partie 1 : rôles et responsabilités

1.1 Agence

Préambule : L'Agence n'aura pas recours à la gestion du rendement ni au processus de sélection des employé-e-s aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité (SMPMD) lorsqu'elle prendra des décisions en matière de réaménagement des effectifs conformément à l'Appendice K. Elle respectera les principes suivants, présentés en ordre descendant d'importance, qui sont des alinéas du paragraphe 1.1.1 : (ci-dessous)

1.1.1 Étant donné que les employé-e-s nommés pour une période indéterminée qui sont touchés par un réaménagement des effectifs ne sont pas eux-mêmes responsables de cette situation, il incombe au Directeur général de l'Agence de veiller à ce qu'ils soient traités équitablement et à ce qu'on leur offre toutes les possibilités raisonnables de poursuivre leur carrière à l'Agence, dans la mesure du possible.

Lorsqu'elle entreprendra un processus de réaménagement des effectifs, l'Agence procédera comme suit :

- a) elle dressera une liste du personnel par ordre d'ancienneté, calculée selon la durée de l'emploi continu/discontinu (dernier entré, premier sorti); ensuite,
- b) elle offrira à ceux et celles qui le souhaitent de quitter volontairement l'Agence, conformément à la Partie VI du présent appendice et par ordre d'ancienneté; ensuite

- c) elle offrira la possibilité d'échanger un poste avec un autre employé-e nommé pour une période indéterminée, sous réserve du paragraphe 6.3 de la partie VI;
- d) elle offrira la possibilité d'accepter un poste vacant de niveau inférieur – au même taux de rémunération que celui du groupe et du niveau professionnels antérieurs – conformément au paragraphe 5.1.1 du présent appendice, sous réserve des conditions suivantes : suivre une nouvelle formation, si nécessaire, et être prêt à déménager, tout en respectant les principes énoncés à la partie III du présent appendice; ensuite,
- e) elle offrira la possibilité d'accepter une saison ou des semaines de travail plus courtes, au taux de rémunération du groupe et du niveau professionnels antérieurs, et conformément au sous-alinéa 1.1.1.d) du présent appendice;
- f) l'employé-e qui refuse l'option e) est considéré « employé-e optant » et pourra choisir l'une des options énumérées à la partie VI du présent appendice.

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'échanges de postes.

Nouvel alinéa 1.1.6 (renuméroter en conséquence)

1.1.6 Lorsque, de l'avis de l'Agence, la conversion du statut d'employé-e nommé pour une durée déterminée au statut d'employé-e permanent entraînerait une situation de réaménagement des effectifs, l'Agence doit en informer l'employé-e dans les trente (30) jours suivant sa décision. Elle doit aussi aviser le syndicat conformément aux dispositions du paragraphe 2.3

L'Agence doit, au moins une fois l'an, évaluer l'impact du réaménagement des effectifs afin de déterminer si la conversion de postes à durée déterminée en postes à durée indéterminée n'entraîne plus de situations de réaménagement des effectifs pour les employé-e-s permanents. Si c'est le cas, la suspension des conversions doit cesser.

Si l'employé-e est toujours en poste plus de trois (3) ans après la suspension du calcul de la période de travail cumulative aux fins d'une conversion en emplois d'une durée indéterminée, l'employé-e doit être nommé pour une période indéterminée ou assujetti aux dispositions de l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, comme s'il avait été permanent.

Nouvel alinéa 1.1.7 (renuméroter en conséquence)

1.1.17

- a) **L'Agence fait tout en son pouvoir pour présenter à l'employé-e une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de quarante (40) kilomètres du lieu où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire.**
- b) **S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans un rayon de quarante (40) kilomètres pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s excédentaires d'un même lieu de travail, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.**
- c) **S'il n'y a pas suffisamment d'emplois dans une province ou un territoire donné pour que l'employeur puisse présenter une offre d'emploi raisonnable à tous les employé-e-s déclarés excédentaires, les offres d'emploi sont présentées selon l'ordre d'ancienneté.**
- d) **Si l'employeur ne peut présenter une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e dans un rayon de quarante (40) kilomètres, il fait tout en son pouvoir pour lui offrir un poste dans la province ou le territoire où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire, avant d'essayer de lui trouver un emploi raisonnable ailleurs dans la fonction publique fédérale.**
- e) **Un employé-e qui refuse une offre d'emploi raisonnable dans un rayon de plus de seize (16) kilomètres de l'endroit où il travaillait au moment d'être déclaré excédentaire a le droit de choisir parmi les options décrites au paragraphe 6.4 de cet appendice.**

1.1.9 L'Agence doit informer et consulter les représentants de l'Alliance de façon aussi exhaustive que possible dans les cas de réaménagement des effectifs, le plus tôt possible après qu'une décision a été prise et tout au long du processus. L'Agence communiquera à l'Alliance le nom des employé-e-s touchés, **leur groupe professionnel et leur niveau, leur numéro de poste, leur municipalité et leur lieu de travail.**

1.1.14 La nomination d'employé-e-s excédentaires à d'autres postes, avec ou sans recyclage, se fait normalement à un niveau équivalant à celui qu'ils ou elles occupaient au moment où ils ou elles ont été déclarés excédentaires, mais elle peut aussi se faire à un niveau moins élevé. L'Agence doit éviter de nommer les employé-e-s excédentaires à un niveau inférieur, sauf si l'Agence a épuisé toutes les autres possibilités. **L'Agence offrira une « protection salariale » aux employé-e-s concernés.**

1.1.24 L'Agence examine son utilisation de personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, de fonctionnaires nommés pour une période déterminée et de tous les autres fonctionnaires nommés pour une période autre qu'indéterminée, **y compris les surnuméraires, les étudiants et les bénévoles.** Dans toute la mesure du possible, l'Agence évite de réembaucher le personnel temporaire d'un service d'emploi, de consultants, de contractuels, ou les autres personnes susmentionnées si cela est de nature à faciliter la nomination d'employé-e-s excédentaires ou de personnes mises en disponibilité.

1.1.36 L'Agence examinera la situation de chaque employé-e touché **tous les mois** chaque année, ou ~~plus tôt~~, à partir de la date de l'avis initial l'informant de son statut d'employé-e touché et déterminera s'il ou elle doit conserver ou non son statut d'employé-e touché.

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 en informe confidentiellement la présidence nationale de l'AFPC par écrit le plus tôt possible et jamais moins de **deux trente (30) jours** ouvrables avant l'annonce du réaménagement.

2.2 L'information communiquée doit comprendre le nom des services touchés ainsi que l'endroit où ils se trouvent, la date prévue de l'annonce, les dates prévues du réaménagement et le nombre d'employé-e-s touchés, par groupe et ~~par~~ niveau **professionnels**.

NOUVEAU 2.3

2.3 Lorsque, de l'avis de l'Agence, la conversion d'un emploi d'une durée déterminée en emploi d'une durée indéterminée doit être suspendue afin de protéger des employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, elle doit :

- a) informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, au moins trente (30) jours avant sa décision, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés, ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;
- b) informer par écrit l'AFPC ou son représentant désigné, une fois tous les douze (12) mois, mais au plus tard trois ans après la suspension, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée. L'avis doit préciser les raisons pour lesquelles la suspension s'applique toujours pour chaque employé et les postes permanents touchés par le réaménagement des effectifs si une telle suspension n'était pas appliquée;
- c) Informer l'AFPC, au plus tard trente (30) jours après que trente-six (36) mois se soient écoulés depuis la suspension de l'emploi d'une durée déterminée et que l'emploi n'a pas été interrompu pour une période de plus de trente (30) jours pour protéger les employés permanents dans une situation de réaménagement des effectifs, du nom, de la classification et du lieu de travail des employés visés ainsi que de la date de début de leur période d'emploi d'une durée déterminée et de la date de leur conversion au statut d'employé permanent. Les employés nommés

pour une durée déterminée obtiennent le statut indéterminé dans les soixante (60) jours suivant la fin de la suspension de trois ans.

Partie IV : recyclage

4.1 Généralités

4.1.1 Pour faciliter la réaffectation des employé-e-s touchés, des employé-e-s excédentaires et des personnes mises en disponibilité, l'Agence doit faire tous les efforts raisonnables pour les recycler en vue d'une nomination :

a) à un poste vacant; ou

b) à des postes censés devenir vacants, d'après les prévisions de la direction;

c) à tout poste prévu aux alinéas a) ou b) ci-dessus pour lequel l'employé-e devra suivre une formation linguistique afin de satisfaire aux exigences du poste.

4.1.2. L'employé-e et l'Agence sont chargés de repérer les possibilités de recyclage, **y compris les possibilités de formation linguistique**, conformément aux dispositions du paragraphe 4.1.1.

4.1.3 Sous réserve des dispositions du paragraphe 4.1.2, Le Directeur général de l'Agence approuve une période de recyclage d'une durée maximale de deux (2) ans. **Les possibilités de recyclage, y compris la formation linguistique, ne sont pas refusées sans motif valable.**

Partie VI : Options offertes aux employé-e-s

6.1 Généralités

6.1.1 Normalement, l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à un employé-e touché pour lequel elle sait qu'il existe ou elle peut prévoir une disponibilité d'emploi. Si le directeur général de l'Agence ne peut fournir une telle garantie, il devra fournir ses motifs par écrit, à la demande de l'employé-e. **Sauf pour l'exception décrite au sous-alinéa 1.1.17 e), l'employé-e qui reçoit une telle garantie ne se verra pas offrir le choix des options prévues au paragraphe 6.4 ci-dessous.**

6.3 Échange de postes

6.3.2 Seul l'employé-e optant, et non l'employé-e excédentaire **qui a choisi l'option A, peuvent échanger son leur poste contre un poste non touché d'une durée indéterminée à l'Agence ou à l'administration publique centrale.**

6.3.5 L'employé-e optant qui prend la place d'un employé-e non touché doit répondre aux exigences du poste de ce dernier **et, si ce n'est déjà fait, acquérir les compétences linguistiques minimales durant une période de recyclage de deux (2) ans.** ~~de ce dernier, y compris les exigences linguistiques.~~ L'employé-e (le remplaçant) qui prend la place d'un employé-e optant doit répondre aux exigences du poste de ce dernier, sauf s'il ou elle n'effectue pas les fonctions de ce poste et il ou elle sera rayé de l'effectif dans les cinq jours suivant l'échange de postes.

6.4 Options

6.4.1 a) (i)

À la demande de l'employé-e, ladite période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze (12) mois sera ~~prolongée à l'aide~~ **exclue** 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).

6.4.1 c)

Une indemnité d'études, qui correspond à la MST (voir option b) ci-dessus) plus un montant n'excédant pas ~~quinze dix-sept~~ **dix-sept** mille dollars **(17 000 \$)** ~~(15 000 \$)~~ pour le remboursement des frais de scolarité d'un établissement d'enseignement et des frais de livres et d'équipement pertinents, appuyés par un reçu. L'employé-e qui retient l'option c) :

6.4.2 L'Agence fixera la date de cessation d'emploi de l'employé-e optant qui choisit l'option b) ou c) ~~ci-dessus~~ **dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la décision de l'employé-e, sauf lorsque les parties s'entendent sur une période plus longue.**

6.4.3 La MST, la rémunération en remplacement de la période excédentaire et l'indemnité d'études ne peuvent être combinées à aucun autre paiement prévu par l'Appendice sur le réaménagement des effectifs, **sauf à la prime de maintien en fonction.**

6.5 Prime de maintien en fonction

6.5.1 Les employé-e-s peuvent recevoir une prime de maintien en poste dans ~~deux trois~~ **deux** situations : la fermeture totale d'une installation **ou** la réinstallation d'unités de travail ~~et la diversification des modes d'exécution.~~

6.5.8 Les dispositions du paragraphe 6.5.9 s'appliquent dans les situations de diversification des modes d'exécution lorsque :

- a) des unités de travail de l'Agence sont touchées par la diversification des modes d'exécution;
- b) l'Agence décide que, compte tenu des autres possibilités, il est préférable d'encourager certains employé-e-s à rester en fonction jusqu'au jour du transfert chez le nouvel employeur; et
- c) lorsque l'employé-e n'a pas reçu d'offre d'emploi du nouvel employeur ou a reçu une offre, mais ne l'a pas acceptée.

6.5.9 Sous réserve du paragraphe 6.5.8, l'Agence verse à chaque employé-e auquel elle demande de rester en fonction jusqu'à la date du transfert, et qui offre de démissionner de l'Agence à la date du transfert, une somme équivalant à six mois de traitement, somme payable le jour du transfert, pourvu que l'employé-e ne soit pas parti avant cette date.

6.5.8. La période de réflexion de 120 jours n'est pas considérée comme faisant partie de la période de priorité d'excédentaire d'une durée de douze mois.

6.5.9 L'Agence et l'Alliance conviennent de discuter de la conception et de la prestation conjointes de formation sur la Politique sur le réaménagement des effectifs (Appendice K) dans les 90 jours suivant la signature de la convention collective.

Partie VII

Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution (DME)

Préambule

Les dispositions de la présente partie doivent être appliquées conformément aux principes suivants :

- a) traitement juste et raisonnable des employé-e-s;
- b) rentabilité et disponibilité des ressources;
- c) optimisation des possibilités d'emploi offertes aux employé-e-s.

7.1 Définitions

Aux fins de l'application de la présente partie :

Offre d'emploi raisonnable désigne l'offre d'emploi faite par un nouvel employeur, qui répond aux critères énoncés au paragraphe 7.2.2 qui s'appliquent aux formules de transition de catégories 1 et 2. Licenciement de l'employé e désigne le fait de mettre fin à un emploi par suite de la décision de transférer des tâches ou des fonctions de l'Agence en tout ou en partie à un employeur de l'extérieur en conformité avec la Loi sur l'Agence Parcs Canada, article 13.

7.2 Généralités

L'Agence, le plus tôt possible après avoir pris la décision de donner suite à une initiative de diversification des modes d'exécution (DME), et si possible, au moins 180 jours avant la date du transfert, doit donner avis à l'Alliance.

L'avis à l'Alliance comprendra :

1. le programme à l'étude aux fins de la DME,
2. la raison de la DME, et
3. le genre d'approche prévue pour l'initiative.

Un comité conjoint RE-DME sera mis sur pied et sera composé d'une représentation égale de l'Agence et de l'Alliance. Si les parties en conviennent mutuellement, d'autres participants pourront faire partie du comité. Le comité conjoint RE-DME définira les règles de fonctionnement du comité.

Dans le cas des initiatives de DME, les parties mettront sur pied un comité conjoint RE-DME afin de mener des consultations efficaces sur les questions de ressources humaines liées à l'initiative de DME en vue de fournir de l'information à l'employé e pour l'aider à déterminer si il ou elle doit ou non accepter l'offre d'emploi.

1. Commercialisation

Dans les cas de commercialisation accompagnée d'appels d'offres, les membres du comité conjoint RE-DME feront tous les efforts raisonnables pour s'entendre sur les critères reliés aux questions de ressources humaines (c. à d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé, le nombre d'employé e s à être embauchés) à être utilisés dans la demande de propositions (DP). Le comité respectera les procédures sur les marchés du gouvernement fédéral.

2. Création d'un nouvel organisme

Dans le cas de la création d'un nouvel organisme, les membres du comité conjoint RE-DME feront tout effort raisonnable pour s'entendre sur des recommandations communes sur les questions de ressources humaines (c. à d., les conditions d'emploi, les prestations de retraite, le régime de soins de santé) qui devraient être disponibles à la date du transfert.

3. Transfert à des employeurs actuels

Dans toutes les autres initiatives de DME où il existe déjà des relations employeur-employé-e, les parties tiendront des consultations sérieuses afin de préciser les conditions d'emploi qui s'appliqueront après le transfert.

Dans les cas de commercialisation et de création de nouveaux organismes, on offrira des possibilités de consultation à l'Alliance. Toutefois, si aucune entente n'intervient, l'Agence pourra aller de l'avant et effectuer le transfert.

7.2.1 Les dispositions de la présente partie, qui constituent une exception aux autres dispositions du présent appendice, ne s'appliquent que lorsque l'Employeur décide de recourir à la diversification des modes d'exécution. Les employé-e-s touchés par une telle décision qui reçoivent une offre d'emploi d'un nouvel employeur sont assujettis aux dispositions de la présente partie, les autres dispositions du présent appendice ne s'appliquant que lorsqu'il en est fait expressément mention.

7.2.2 Il y a trois formules de transition pouvant découler du recours à la diversification des modes d'exécution.

a) Catégorie 1 (maintien intégral)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 1 :

(i) les droits du successeur prévus dans la loi s'appliquent; les modalités particulières d'application des droits du successeur seront déterminées par la législation du travail à laquelle est assujetti le nouvel employeur;

(ii) la reconnaissance de l'emploi continu dans la fonction publique, conformément aux Conditions d'emploi de la fonction publique adoptées par l'Agence, aux fins de l'établissement des avantages accordés à l'employé-e en vertu de la convention collective dont l'application est maintenue parce que les droits du successeur s'appliquent;

(iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;

(iv) une garantie d'emploi transitionnelle: un emploi garanti pendant au moins deux ans chez le nouvel employeur;

(v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants: avantages de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée (AILD) et régime de soins dentaires;

(vi) liaison avec l'invalidité de courte durée : reconnaissance des crédits de congé de maladie non utilisés jusqu'à concurrence du délai de carence maximum du régime d'AILD du nouvel employeur.

b) Catégorie 2 (maintien dans une importante proportion)

Tous les critères suivants doivent être respectés dans la catégorie 2 :

(i) le nouveau salaire horaire moyen offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour

cent du salaire horaire à l'Agence (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre identique d'heures de travail;

(ii) le nouveau salaire annuel moyen offert par le nouvel employeur (= taux de rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance) du groupe transféré n'est pas inférieur à 85 pour cent du salaire annuel à l'Agence (= rémunération + rajustements paritaires + allocation de surveillance), pour un nombre différent d'heures de travail;

(iii) un régime de retraite conforme à l'énoncé des principes régissant la pension, visé à l'annexe A ou, lorsque le critère du caractère raisonnable élaboré dans cet énoncé n'est pas respecté, le paiement forfaitaire indiqué au paragraphe 7.7.3;

(iv) une garantie d'emploi transitionnelle: durée de l'emploi équivalant à celle des effectifs permanents du nouvel employeur ou emploi garanti pendant au moins deux ans;

(v) protection dans chacun des domaines essentiels suivants : avantages de soins de santé, assurance-invalidité de longue durée et régime de soins dentaires;

(vi) modalités d'assurance-invalidité de courte durée.

c) Catégorie 3 (maintien moindre)

Il s'agit d'une catégorie 3 dans tous les autres cas liés à une diversification où l'offre d'emploi ne répond pas aux critères indiqués pour les formules de transition des catégories 1 et 2.

7.2.3 Pour l'application de la présente partie, l'offre d'emploi faite par le nouvel employeur dans le cas des formules de transition des catégories 1 et 2 sera considérée comme une offre d'emploi raisonnable.

7.2.4 Les offres d'emploi faites par le nouvel employeur dans le cas de la formule de transition de catégorie 3 ne seront pas considérées comme une offre d'emploi raisonnable aux fins de la présente partie.

7.3 Responsabilités

7.3.1 Lorsqu'un cas de diversification particulier se présentera, il incombera à l'Agence de déterminer laquelle des trois catégories s'applique, en tenant compte des critères énoncés ci-dessus.

7.3.2 Il incombe aux employé-e-s directement touchés par la diversification des modes d'exécution d'étudier sérieusement les offres faites par le nouvel employeur et de faire connaître leur décision à l'Agence dans les délais fixés.

7.4 Avis concernant la diversification des modes d'exécution

7.4.1 Lorsqu'il est décidé de diversifier des modes d'exécution, l'Agence doit aviser par écrit tous les employé-e-s auxquels le nouvel employeur offre un emploi afin qu'ils puissent décider s'ils veulent accepter ou rejeter l'offre.

7.4.2 L'employé-e doit faire connaître sa décision dans les 60 jours qui suivent la réception de cet avis écrit. Dans les cas des formules de transition de catégorie 3, l'Agence peut exiger un délai plus court que 60 jours mais qui ne doit pas être inférieur à 30 jours.

7.5 Offre d'emploi de nouveaux employeurs

7.5.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) qui n'accepte pas une offre d'emploi raisonnable du nouvel employeur dans le cas des formules de transition de catégories 1 et 2 aura droit à une période d'avis de licenciement de quatre mois et sera licencié à la fin de cette période, à moins qu'il n'ait été convenu par consensus de mettre fin à son emploi avant l'expiration de la période de quatre mois, sauf si l'employé-e, à la satisfaction du Directeur général de l'Agence, n'était pas au courant de l'offre ou qu'il ou elle se trouvait dans l'impossibilité de manifester son acceptation de l'offre, il ou elle est réputé avoir accepté l'offre dans les délais prescrits.

7.5.2 Le Directeur général de l'Agence peut prolonger la période d'avis de licenciement pour des raisons opérationnelles, jusqu'à la date du transfert au nouvel employeur au plus tard.

7.5.3 L'employé-e qui n'accepte pas une offre d'emploi du nouvel employeur dans le cas d'une formule de transition de catégorie 3 peut être déclaré employé-e optant ou excédentaire par l'Agence, conformément aux autres parties du présent appendice.

7.5.4 L'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur par suite de la diversification des modes d'exécution verra son emploi prendre fin à la date du transfert ou à toute autre date pouvant être désignée par l'Agence pour des raisons opérationnelles, à condition qu'il n'en résulte pas une interruption du service continu entre l'emploi dans la fonction publique, y compris auprès de l'Agence, et celui du nouvel employeur.

7.6 Application d'autres dispositions de l'appendice

7.6.1 Pour plus de certitude, les dispositions de la partie II, Avis officiel, et de la section 6.5 Prime de maintien en fonction, s'appliquent dans le cas d'un employé-e qui refuse une offre d'emploi répondant aux critères établis pour les formules de transition des catégories 1 et 2. Un paiement versé en vertu de la section 6.4 ne peut être combiné à un paiement versé en vertu de l'autre section.

7.7 Paiements forfaitaires et suppléments de rémunération

7.7.1 L'employé-e visé par le présent appendice (voir la section Application) et qui accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur recevra un montant équivalant à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période de 18 mois, un supplément de rémunération équivalant à la différence entre la rémunération applicable au poste à l'Agence et la rémunération applicable au poste du nouvel employeur. Ce supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.

7.7.2 Si l'employé-e accepte une offre d'emploi de catégorie 2 du nouvel employeur et que son salaire horaire ou annuel est inférieur à 80 pour cent de son ancienne rémunération horaire ou annuelle, l'Agence lui versera un supplément de rémunération pour une période additionnelle de six mois, ce qui fera un total de 24 mois pour les suppléments versés en vertu du présent paragraphe et du

paragraphe 7.7.1. Le supplément équivalent à la différence entre la rémunération applicable au poste de l'Agence et celle applicable au poste du nouvel employeur sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.

7.7.3 L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi de catégorie 1 ou 2 qui ne satisfait pas au critère du caractère raisonnable décrit dans l'énoncé des principes régissant la pension figurant à l'annexe A, c'est à dire lorsque la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur est inférieure à 6,5 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à pension (ne comprend pas les dépenses de l'employeur liées à l'administration du régime), recevra un montant équivalent à trois mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur.

7.7.4 L'employé-e qui accepte du nouvel employeur une offre d'emploi dans le cadre d'une formule de transition de catégorie 3 recevra un montant équivalent à six mois de salaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. L'Agence lui versera également, pour une période d'un an, un supplément de rémunération équivalent à la différence entre la rémunération applicable au poste qu'il occupait à l'Agence et celle du poste qu'il occupera chez le nouvel employeur. Le supplément sera versé sous forme de paiement forfaitaire le jour où le service ou la fonction de l'Agence sera transféré au nouvel employeur. Le total du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération versé dans ce cas ne devra pas dépasser l'équivalent d'une année de salaire.

7.7.5 Pour l'application des paragraphes 7.7.1, 7.7.2 et 7.7.4, le terme « rémunération » comprend uniquement le salaire et, s'il y a lieu, les rajustements paritaires et les primes de surveillance.

7.8 Remboursement

7.8.1 La personne qui reçoit un paiement forfaitaire et un supplément de rémunération le cas échéant, conformément aux paragraphes 7.7.1 à 7.7.4, et qui réintègre par la suite l'Agence à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle nomination jusqu'à la fin de la période à laquelle s'applique la somme du paiement forfaitaire et du supplément de rémunération, le cas échéant.

7.8.2 La personne qui a touché un paiement forfaitaire conformément au paragraphe 7.6.1 et qui, le cas échéant, est soit nommée de nouveau à un poste dans l'Agence soit embauchée par le nouvel employeur à n'importe quel moment pendant la période d'application du paiement forfaitaire, devra rembourser au receveur général un montant correspondant à celui qu'elle a reçu pour la période allant de la date d'entrée en vigueur de sa nouvelle nomination ou de son embauche à la fin de la période pour laquelle elle a touché ce paiement forfaitaire.

7.9 Crédits de congé annuel et indemnité de départ

7.9.1 Nonobstant les dispositions de cette convention qui ont trait au congé annuel, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi conformément aux dispositions de la présente partie peut choisir de ne

pas se faire rembourser les crédits de congé annuel qu'il ou elle a accumulés mais n'a pas utilisés, à condition que le nouvel employeur accepte de reconnaître ces crédits.

**

7.9.2 Nonobstant les dispositions de cette convention qui ont trait à l'indemnité de départ, l'employé-e qui accepte une offre d'emploi raisonnable conformément aux dispositions de la présente partie ne recevra pas d'indemnité de départ si les droits du successeur s'appliquent et / ou, dans le cas de la formule de transition de catégorie 2, lorsque le nouvel employeur accepte de reconnaître ses années d'emploi continu dans la fonction publique aux fins de l'indemnité de départ et de lui verser une indemnité de départ semblable à celle à laquelle il ou elle a droit au moment du transfert. Cependant, l'employé-e qui a droit à une indemnité de départ en vertu des dispositions des alinéas 57.05 b) ou c) touche le versement de cette indemnité au moment du transfert.

7.9.3 Lorsque :

- a) les conditions énoncées au paragraphe 7.9.2 ne sont pas remplies;
- b) les dispositions de la convention collective concernant l'indemnité de départ sont retirées de la convention avant la date du transfert à un autre employeur du secteur public non fédéral;
- c) l'emploi de l'employé-e prend fin conformément aux dispositions du paragraphe 7.5.1;

ou

d) dans le cas de la formule de transition de catégorie 3, l'emploi de l'employé-e qui accepte une offre d'emploi du nouvel employeur prend fin au moment du transfert de la fonction au nouvel employeur, l'employé-e sera considéré, aux fins de l'indemnité de départ, comme étant mis en disponibilité involontairement le jour où son emploi à l'Agence prend fin.

ANNEXE A

Énoncé des principes régissant la pension

1. Le nouvel employeur instaurera, ou Sa Majesté du chef du Canada obligera le nouvel employeur à instaurer, des régimes de pension raisonnables en prévision du transfert des employé-e-s. Le critère du « caractère raisonnable » prévoira que la valeur actuarielle (coût) des dispositions de pension du nouvel employeur représente au moins 6,5 p. 100 des frais de personnel ouvrant droit à pension ce qui dans le cas d'un régime de pension à prestation déterminée sera calculé en utilisant la Méthodologie d'évaluation mise au point par Towers Perrin pour le Conseil du Trésor et datée du 7 octobre 1997. Cette méthodologie d'évaluation s'appliquera pendant la durée de la présente entente. Dans les cas où aucun régime de pension raisonnable n'aura été instauré au moment du transfert ou lorsque le nouvel employeur n'aura pris aucun engagement écrit d'instaurer un régime de pension raisonnable de la sorte à la date où s'effectuera le transfert, sous réserve de l'approbation du Parlement et de la prise d'un engagement par écrit par le nouvel employeur de verser les coûts de

~~l'employeur, la protection prévue par la Loi sur la pension dans la fonction publique (LPFP) pourra être assurée pendant une période de transition maximale d'un an.~~

~~2. Les prestations relatives au service accumulé jusqu'au moment du transfert seront entièrement protégées.~~

~~3. Dans les cas où il n'existera aucune entente en matière de transférabilité, Sa Majesté du chef du Canada verra à conclure les ententes de transférabilité entre le Régime de pension de retraite de la fonction publique et le régime de pension du nouvel employeur. De plus, Sa Majesté du chef du Canada verra à obtenir l'autorisation d'offrir aux employé-e-s la possibilité de compter leur période de service fourni au nouvel employeur aux fins du calcul des seuils d'acquisition et des seuils de prestation prévus sous le régime de la LPFP.~~

CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA

Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de présenter sa position sur cette proposition à la table de négociation, l'agent négociateur ayant présenté la proposition le 16 juillet 2019.

Remarques :

***L'agent négociateur a modifié cette proposition le 21 octobre 2019, après avoir déclaré que la négociation était dans une impasse (le montant demandé pour l'indemnité d'études est passé de 20 000 \$ à 17 000 \$).**

Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de présenter sa position sur cette proposition à la table de négociation, l'agent négociateur ayant présenté la proposition le 16 juillet 2019.

Définition d'employé touché

Parcs Canada s'oppose à la modification proposée par l'agent négociateur, car la définition de réaménagement des effectifs couvre déjà la notion de réinstallation d'une unité de travail. La proposition est redondante.

Définition d'échange de postes

L'agent négociateur propose d'étendre le processus d'échange de postes à l'APC afin que les employés optants aient davantage la possibilité d'échanger leur poste avec un employé non touché de l'APC.

La *Loi sur l'Agence Parcs Canada* prévoit que le directeur général de l'organisation a le pouvoir exclusif d'élaborer des normes, procédures et méthodes régissant la dotation en personnel.

13 (1) Le directeur général a le pouvoir exclusif :

- **a)** de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés de l'Agence;
- **b)** d'élaborer des normes, procédures et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement autre que celui qui est motivé.

Par conséquent, cette proposition ne devrait pas être incluse dans la négociation collective, le pouvoir de l'Agence Parcs Canada de fixer son cadre de dotation étant fondé dans la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*.

Par ailleurs, Parcs Canada n'a aucun pouvoir en ce qui concerne le fonctionnement du système des droits de priorité, qui est régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* (annexe 21).

L'agent négociateur propose que Parcs Canada trouve un emploi aux employés qui ont un statut prioritaire (employés optants) au sein de l'Agence ou de l'administration publique centrale. Il faut prendre note que les employés qui ont un statut prioritaire à Parcs Canada ne peuvent bénéficier que du système de priorité de Parcs Canada, l'Agence n'ayant aucun pouvoir sur le système de droits de priorité régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP)* et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique (REFP)*.

Cette proposition ne devrait pas être incluse dans la négociation collective, conformément à l’alinéa 113b) de la LRTSPF, puisqu’elle concerne des conditions établies sous le régime de la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*.

Réserves relatives aux dispositions de la convention collective

Réserves

113 La convention collective qui régit une unité de négociation qui n’est pas définie à l’article 238.14 ne peut pas avoir pour effet direct ou indirect de modifier, de supprimer ou d’établir :

[...]

b) une condition d’emploi qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la [*Loi sur l’emploi dans la fonction publique*](#), la [*Loi sur la pension de la fonction publique*](#) ou la [*Loi sur l’indemnisation des agents de l’État*](#).

L’Agence fait respectueusement valoir que la Commission n’a pas compétence pour envisager ou formuler des recommandations à l’égard de cette proposition de l’agent négociateur sous le régime des alinéas 177(1)a) et b) de la LRTSPF.

Réserves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l’établissement d’une condition d’emploi :

a) soit de manière à nécessiter ou entraîner l’adoption ou la modification d’une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique*, la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou la *Loi sur l’indemnisation des agents de l’État*;

L’Agence fait valoir que la proposition de l’agent négociateur sur les échanges de postes se rapporte à une condition établie sous le régime de la *Loi sur l’emploi dans la fonction publique* (LEFP) concernant les droits de priorité et exigerait une modification de la *Loi*. Par conséquent, cette proposition ne devrait pas être incluse dans la négociation collective, conformément à l’alinéa 113b) de la LRTSPF.

Définition de l’indemnité d’études

L'Agence est d'avis que le montant actuel de l'indemnité est suffisant. L'agent négociateur n'a pas fait la démonstration du contraire. Par ailleurs, le montant a récemment été modifié, passant de 10 000 \$ à 15 000 \$ lors de la dernière ronde de négociation (convention collective signée en mai 2018).

Définition de garantie d'une offre d'emploi raisonnable (GOER)

L'agent négociateur propose de supprimer la disposition précisant qu'un employé qui reçoit la GOER n'a pas droit aux options de réaménagement des effectifs prévues à la partie VI de l'annexe pertinente.

L'Agence est fermement opposée à cette proposition. L'annexe sur le réaménagement des effectifs accorde une grande importance au maintien en emploi, comme en font foi les dispositions suivantes :

Objectifs

C'est la politique de l'Agence d'optimiser les possibilités d'emploi pour les employé-e-s nommés pour une période indéterminée en situation de réaménagement des effectifs, en s'assurant que, dans toute la mesure du possible, on offre à ces employé-e-s d'autres possibilités d'emploi.

[...]

1.1.6 *Normalement, le Directeur général de l'Agence garantira une offre d'emploi raisonnable à l'employé-e assujetti au réaménagement des effectifs pour lequel il sait qu'il existe, ou il peut prévoir, une disponibilité d'emploi à l'Agence.*

1.1.7 *Si le Directeur général de l'Agence ne peut garantir une offre d'emploi raisonnable, il doit donner 120 jours à l'employé-e optant pour examiner les trois options expliquées à la partie VI du présent appendice et prendre une décision. Si l'employé-e ne fait pas de choix, il sera réputé avoir choisi l'option A), une priorité d'employé-e excédentaire de douze mois pour trouver une offre d'emploi raisonnable.*

Le but du réaménagement des effectifs est d'assurer le maintien en emploi à Parcs Canada et le directeur général doit composer avec de grandes attentes en la matière. Les options de réaménagement des effectifs de la partie VI ne peuvent s'appliquer que si le directeur général n'est pas en mesure de garantir une offre d'emploi raisonnable. Le fait d'offrir ces options aux employés ayant reçu une GOER, comme le propose l'agent négociateur, irait complètement à l'encontre du but de l'annexe.

De plus, les options de réaménagement des effectifs comportent des avantages financiers substantiels (y compris un maximum de 52 semaines de salaire et une indemnité d'études de 15 000 \$) afin d'indemniser les employés mis en disponibilité. La mise en disponibilité n'est pas nécessaire lorsqu'une GOER est donnée. La modification proposée par l'agent négociateur

permettrait aux employés ayant reçu une GOER d'opter pour une mise en disponibilité et de quitter la fonction publique, entraînant des coûts importants pour le trésor public, dans des situations où une mise en disponibilité n'est pas nécessaire.

Définition d'offre d'emploi raisonnable

L'agent négociateur propose de supprimer la mention selon laquelle un employé en situation de réaménagement des effectifs devrait être mobile. L'Agence s'oppose à cette proposition.

L'annexe sur le réaménagement des effectifs impose des obligations importantes à Parcs Canada, y compris celle de réinstaller les employés, le cas échéant, dans le but de maximiser le maintien en emploi.

1.1.16 *L'Agence doit réinstaller les employé-e-s excédentaires et les personnes mises en disponibilité, au besoin.*

L'exigence de mobilité des employés est le pendant naturel de cette responsabilité de l'Agence.

La proposition de l'agent négociateur altérerait cet équilibre de façon déraisonnable et nuirait à l'intention de l'annexe sur le réaménagement des effectifs, soit le maintien en emploi des employés de Parcs Canada.

L'agent négociateur propose également d'étendre la garantie d'offre d'emploi à l'administration publique centrale en plus de l'Agence Parcs Canada.

Comme susmentionné, la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* prévoit que le directeur général a le pouvoir exclusif de déterminer les normes, procédures et méthodes régissant la dotation de l'organisation.

13 (1) *Le directeur général a le pouvoir exclusif :*

a) *de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés de l'Agence;*

b) *d'élaborer des normes, procédures et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement autre que celui qui est motivé.*

Par conséquent, cette proposition ne devrait pas être incluse dans la négociation collective, le pouvoir de l'Agence Parcs Canada de fixer son cadre de dotation étant fondé dans la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*.

Par ailleurs, Parcs Canada n'a aucun pouvoir en ce qui concerne le système de droits de priorité régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP).

L'agent négociateur propose que Parcs Canada trouve une offre d'emploi raisonnable pour les employés qui ont un statut prioritaire (employés excédentaires) au sein de l'Agence ou dans l'administration publique centrale. Comme susmentionné, les employés qui ont un statut prioritaire à Parcs Canada ne peuvent se voir offrir des postes que dans le cadre du système de droits de priorité de Parcs Canada, l'Agence n'ayant aucun pouvoir en ce qui concerne le système de droits de priorité régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et le *Règlement sur l'emploi dans la fonction publique* (REFP).

Conformément à l'alinéa 113b) de la LRTSPF, cette proposition ne devrait pas être incluse dans la négociation collective, car il s'agit de conditions établies sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Réserves relatives aux dispositions de la convention collective

Réserves

113 La convention collective qui régit une unité de négociation qui n'est pas définie à l'article 238.14 ne peut pas avoir pour effet direct ou indirect de modifier, de supprimer ou d'établir :

[...]

b) une condition d'emploi qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), la [Loi sur la pension de la fonction publique](#) ou la [Loi sur l'indemnisation des agents de l'État](#).

L'Agence fait respectueusement valoir que la Commission n'a pas compétence pour envisager ou formuler des recommandations à l'égard de cette proposition de l'agent négociateur selon les alinéas 177(1)a) et b) de la LRTSPF.

Réserves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi :

a) soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

b) soit qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), la [Loi sur la pension de la fonction publique](#) ou la [Loi sur l'indemnisation des agents de l'État](#);

Parcs Canada fait valoir que la proposition de l'agent négociateur concernant les offres d'emploi raisonnables et le statut prioritaire concerne une condition d'emploi portant sur les droits de priorité

établie sous le régime de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) et exigerait une modification de la *Loi*. Par conséquent, la proposition ne devrait pas être incluse dans la négociation collective, conformément au paragraphe 113b) de la LRTSPF.

Proposition de l'agent négociateur sur les articles 1.1.6 et 2.3 (employés nommés pour une période déterminée et employés nommés pour une période indéterminée)

L'agent négociateur propose de négocier la nomination pour une période indéterminée des employés nommés pour une période déterminée dans le cadre de la convention collective.

Comme le prévoit l'article 13 (annexe 6) de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*, le directeur général a le pouvoir exclusif de nommer, de mettre en disponibilité et de licencier les employés de l'Agence.

Parcs Canada fait valoir que la proposition de l'agent négociateur sur les emplois à durée déterminée concerne une condition d'emploi régie par la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* et les politiques, procédures et méthodes de dotation de l'Agence. Par conséquent, cette proposition ne devrait pas être incluse dans la négociation collective, le pouvoir de l'Agence Parcs Canada de définir son cadre de dotation étant fondé dans la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*.

Propositions de l'agent négociateur pour les articles 1.1.17 et 6.1 (reliés)

L'agent négociateur propose de négocier des dispositions pour faire en sorte que l'obtention d'une offre d'emploi raisonnable soit fondée sur l'ancienneté dans certaines circonstances.

Les alinéas 13(1) a) et b) de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* prévoient que le directeur général a le pouvoir exclusif de déterminer les normes, procédures et méthodes de dotation de l'Agence.

Par conséquent, cette proposition ne devrait pas être incluse dans la négociation collective, le pouvoir de l'Agence Parcs Canada de fixer son cadre de dotation étant fondé dans la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*.

Proposition de l'agent négociateur pour l'article 4.1

Parcs Canada s'oppose aux modifications proposées par l'agent négociateur en 4.1.1 c), 4.1.2 et 4.1.3, compte tenu que l'Agence pourrait prendre des dispositions pour rallonger la période afin de permettre à la personne concernée d'atteindre le niveau de compétence linguistique requis.

De plus, l'Agence s'oppose aux modifications proposées au motif qu'il existe déjà des politiques régissant les nominations de dotation non impérative (le nouveau *Décret d'exemption concernant les langues officielles dans la fonction publique* prévoit trois situations en cas de nomination non impérative). Il y a un risque qu'un employé n'atteigne pas le niveau de compétence linguistique exigé

dans le délai prévu, ce qui invaliderait la nomination. Par ailleurs, la dotation impérative exige la possession immédiate de compétences linguistiques permettant de remplir les fonctions du poste.

Le but du réaménagement des effectifs n'est pas de donner aux employés des avantages qu'ils n'avaient pas auparavant.

Options 6.4.1 à 6.5.9

L'agent négociateur n'a fourni aucunes données justifiant ces modifications aux dispositions actuelles. En outre, le libellé actuel de ces dispositions est conforme aux dispositions en vigueur dans les groupes de référence de l'APC.

Parcs Canada s'oppose aux demandes de l'agent négociateur et fait valoir que le statu quo devrait être maintenu.

Proposition de suppression de la partie VII – Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution et de l'annexe A – Énoncé des principes régissant la pension.

L'agent négociateur n'a présenté aucun fait justifiant la suppression de la partie VII – Dispositions particulières concernant la diversification des modes d'exécution et de l'annexe A – Énoncé des principes régissant la pension. Par ailleurs, ces dispositions correspondent aux dispositions en vigueur dans les groupes de référence de l'APC (PA, SV, CS, SV, RE, AV, EB, NR, TC).

Parcs Canada s'oppose aux demandes de l'agent négociateur et fait valoir que le statu quo devrait être maintenu.

APPENDICE L - PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS ET CONSEILLÈRES EN RÉMUNÉRATION

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**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**

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 et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, 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 2 500 \$	Indemnité quotidienne 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-02 de l'employé-e;
- f) La conseillère ou le conseiller en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 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 il ou elle 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 employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.

5. Le présent protocole d'entente prend fin à la signature d'une nouvelle convention collective

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

S/O – Cette contre-proposition de l'agent négociateur n'a pas été discutée à la table de négociation.

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

APPENDICE « L »

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

L'AGENCE PARCS CANADA
(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)

ET

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

CONCERNANT L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES EMPLOYÉ-E-S QUI EXERCENT DES TÂCHES LIÉES À LA RÉMUNÉRATION ET AUX AVANTAGES SOCIAUX
CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION

1. Dans le but de maintenir en poste **tous les employé-e-s qui exercent des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** ~~les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03~~, l'Agence offre une indemnité à **tous ces employé-e-s** ~~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 **tous ces employé-e-s** ~~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~~ **à compter de la date de signature de la présente convention collective** et jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, **tous les employé-e-s** ~~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

	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
Conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03	2 500 \$ 3 500 \$	9,58 \$ 13,42 \$

- c) l'indemnité de maintien en poste susmentionnée ~~ne fait pas~~ **fait** partie intégrante du salaire de l'employé-e **et ouvre droit à pension;**
- 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 ou AS-03 de l'employé-e;~~

f) **L'employé-e exerçant des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** ~~La conseillère ou le conseiller en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03~~ 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 il ou elle exécute les fonctions d'un poste de niveau supérieur.

3. **Les employé-e** ~~Les conseillères et conseillers en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03~~ à temps partiel **admissibles à l'indemnité** 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 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.

PROPOSITION DE PARCS CANADA

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

**

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 2014** et jusqu'au **4 août 2022** ~~à la signature d'une nouvelle convention~~, les conseillères et conseillers en rémunération AS-0, 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	Indemnité annuelle	Indemnité quotidienne
AS-01, AS-02 et AS-03	2 500 \$	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-02 de l'employé-e;
- f) La conseillère ou le conseiller en rémunération AS-01, AS-02 et AS-03 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 il ou elle 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 employé-e ne peut recevoir l'indemnité pour les périodes où il ou elle est suspendu-e ou en congé sans solde.

5. Le présent protocole d'entente prend fin le **4 août 2022** ~~à la signature d'une nouvelle convention collective~~.

Remarques :

***Cette contre-proposition a été présentée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019 après avoir déclaré que le processus de négociation était dans une impasse.**

En août 2011, une disposition prévoyant une indemnité annuelle de 2 000 \$ pour les titulaires de postes de conseillers en rémunération AS-02 a été ajoutée à la convention collective pour atténuer les problèmes de maintien des employés qui occupent de tels postes.

En 2017, l'indemnité annuelle de 2 000 \$ a été portée à 2 500 \$ et élargie à l'ensemble des conseillères et conseillers en rémunération de groupe et de niveau AS-01, AS-02 ou AS-03 qui effectuent des tâches de rémunération.

L'agent négociateur cherche à éliminer les critères d'admissibilité fondés sur le groupe et le niveau, de sorte que tous les membres du personnel qui participent à l'exécution de tâches de rémunération puissent être admissibles à l'indemnité. En outre, l'agent négociateur demande que l'indemnité passe de 2 500 \$ à 3 500 \$ par année

Parcs Canada n'a reçu aucune information justifiant la nécessité des changements proposés.

La contre-proposition présentée par l'agent négociateur en réponse à la proposition de Parcs Canada est conforme aux demandes que l'AFPC a faites à l'administration publique centrale quant aux montants de l'indemnité et aux critères d'admissibilité connexes. Cette contre-proposition n'a été déposée par l'agent négociateur que le 21 octobre 2019, après que l'AFPC a déclaré que le processus de négociation était dans une impasse. C'est la première fois que Parcs Canada a l'occasion d'analyser cette contre-proposition

Parcs Canada a démontré sa bonne foi relativement à cette proposition (annexe L – « Indemnité pour les conseillères et conseillers en rémunération ») qui maintient telle quelle l'indemnité actuelle pour les conseillères et conseillers en rémunération pendant quatre années supplémentaires (du 5 août 2018 au 4 août 2022).

Par conséquent, Parcs Canada s'oppose à la demande de l'agent négociateur (annexe L – « Protocole d'entente concernant l'indemnité de maintien en poste pour les membres du personnel qui participent à l'exécution de tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux »), et propose que l'annexe L – « Protocole d'entente concernant l'indemnité pour les conseillères et conseillers en rémunération » soit renouvelé sans modification pour une période de quatre ans (du 5 août 2018 au 4 août 2022).

APPENDICE M – PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE DE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS (ÈRES) EN RÉMUNÉRATION

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**

**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)
SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN
EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION**

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(ères) 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 de 4 000 \$, payable à compter de la date de signature de la présente convention collective. 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 rémunération journalier 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'Agence. 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 rémunération 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 rémunération 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, sera mis en œuvre 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.

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

S/O – Cette contre-proposition de l'agent négociateur n'a pas été discutée à la table de négociation.

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 2019

APPENDICE « M »

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE

L'AGENCE PARCS CANADA

(CI-APRÈS APPELÉE L'AGENCE)

ET

L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

(CI-APRÈS APPELÉE L'AFPC)

**SUR LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES EMPLOYÉ-E-S QUI EXERCENT DES TÂCHES LIÉES À LA RÉMUNÉRATION ET AUX AVANTAGES SOCIAUX
LES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION**

Afin de soutenir le recrutement et le maintien en poste des **employé-e-s qui exercent des tâches liées à la rémunération et aux avantages sociaux** ~~conseillers(ères) en rémunération des groupe et niveaux AS 01, AS 02 et AS 03 qui s'acquittent des tâches de rémunération directement liées 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 suivants :**

Partie A) Incitatifs

~~De la date de signature de la présente convention collective~~ **À compter du 1^{er} juin 2019** jusqu'au **4 août 2021**, ~~1^{er} juin 2018~~, les **employé-e-s** affectés à la rémunération ~~conseillers(ères) en rémunération~~ admissibles à l'indemnité de maintien en poste des **employé-e-s** affectés à la rémunération ~~conseillers(ères) 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 qui occupent un poste intérimaire AS-04 affecté à la rémunération seront admissibles au paiement de 4 000 \$, à condition qu'ils soient admissibles à l'indemnité de maintien en poste des conseillers et des conseillères en rémunération dans leur poste d'attache.**

Les employé-e-s actuels recevront un paiement forfaitaire de 4 000 \$, payable à compter de la date de signature de la présente convention collective.

Les nouvelles recrues embauchées le **1^{er} juin 2019 ou après** ~~après la signature de la présente convention collective~~ **et avant le 4 août 2021** ~~1^{er} juin 2018~~ recevront la prime après avoir complété une année d'emploi continu.

Les retraités qui reviendront au travail en tant qu'**employé-e-s** affectés à la ~~conseillers(ères) en rémunération~~ le **1^{er} juin 2019 ou après** ~~après la signature de la présente convention collective~~ et avant le **1^{er} juin 2021** ~~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 jusqu'à un maximum de six mois, et il sera effectué par versements aux deux semaines. La période d'admissibilité où l'indemnité pourra être reçue sera plus courte pour les nouvelles recrues compte tenu de l'expérience qu'apportera l'employé-e à la retraite aux opérations dès son embauche.

Les employés 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.

Les employé-e-s qui commencent un congé de maternité/congé parental et qui sont admissibles au paiement forfaitaire ont droit à un paiement calculé au prorata en fonction de la portion de l'année où ils ont travaillé à compter du 31 mai 2018, mais avant le 4 août 2021, et avant le début du congé de maternité/congé parental, moins tout montant déjà reçu du paiement forfaitaire de 4 000 \$. À leur retour au travail, ces employé-e-s sont admissibles à recevoir le reste de la prime de 4 000 \$ après avoir travaillé 12 mois. Le montant de la prime n'est pas assujéti aux dispositions sur le remboursement prévues au sous-alinéa 37,02 b) et n'entre pas non plus dans le calcul du supplément aux prestations du congé de maternité ou du congé parental.

Il est entendu que l'admissibilité aux précédent et présent protocoles ne permet pas aux employé-e-s admissibles de cumuler les incitatifs au-delà de 4 000 \$.

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 **1^{er} juin 2019** ~~1^{er} août 2017~~ au **1^{er} juin 2018** ~~4 août 2021~~.

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 **2018-2019** ~~2017-2018~~, un employé-e n'a pas reçu tous ses crédits de congé annuel, la partie inutilisée de ses crédits de congé annuel au 31 mars **2019** ~~2018~~ sera reportée à l'année d'acquisition des congés annuels suivante.
- ii. Si, le 31 mars **2020** ~~2019~~, l'employé-e a à son crédit plus de deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5) heures de congé annuel, il est tenu de prendre un minimum de soixante-quinze (75) heures de congé ou de toucher l'équivalent en argent, à son gré, avant le 31 mars inclusivement de chaque année, à compter du 31 mars **2020** ~~2019~~, jusqu'à épuisement des crédits de congé annuel supérieurs à deux cent soixante-deux virgule cinq (262,5). Si l'employé-e choisit de convertir ses crédits de congé annuel en argent, il reçoit un versement calculé à son taux de rémunération quotidien, qui est celui de la classification mentionnée dans la lettre d'offre du poste d'attache qu'il occupe le 31 mars **2019** ~~2018~~.

b) Rémunération en espèces ou congé payé

Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice **2016-2017** ~~2017-2018~~ et en souffrance le 30 septembre ~~2017~~ **2018** ne sera payé, en totalité ou en partie, sauf

à la demande de l'employé-e et avec l'approbation de l'Agence. Si l'employé-e demande que des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre ~~2017~~ **2018**, les crédits seront payés au taux de rémunération 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~~ **2018**. Aucun des crédits de congé compensatoire acquis au cours de l'exercice ~~2017-2018~~ **2018-2019** 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 des crédits de congé compensatoire accumulés soient payés le 30 septembre **2018** **2019**, les crédits seront payés au taux de rémunération 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 **2018** **2019**.

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, sera mis en œuvre 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 1^{er} juin 2018, les parties peuvent convenir de prolonger les périodes de restriction définies à l'article 2 et aux paragraphes 3(a) et (b) en raison d'une réévaluation des conditions de travail, de problèmes de recrutement et de maintien en poste de conseillers en rémunération ou de la nécessité de conserver un niveau de service accru.~~

~~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.~~

PROPOSITION DE PARCS CANADA

Parcs Canada se réserve respectueusement le droit de soumettre d'autres propositions à l'égard de cet article. L'Agence n'en a cependant pas encore eu l'occasion.

Remarques :

***L'agent négociateur a présenté la version modifiée de sa proposition le 21 octobre 2019, après avoir déclaré que le processus de négociation était dans une impasse.**

L'agent négociateur a modifié sa proposition après avoir déclaré que le processus de négociation était dans une impasse ; elle n'a pas été présentée à la table de négociation et n'a fait l'objet d'aucune discussion. Cette proposition semble avoir pour but de refléter le renouvellement et l'élargissement des demandes présentées par l'AFPC à l'administration publique centrale, et elle ne tient pas compte des conditions particulières qui ont été établies précédemment par les parties à Parcs Canada.

Cette annexe (annexe M – « Incitatifs temporaires pour le recrutement et le maintien en poste des conseillers(ères) en rémunération ») se voulait une mesure temporaire visant à atténuer les importants problèmes liés au système de paie Phénix.

La période de validité devait être d'un an et venir initialement à échéance au moment indiqué dans la version actuelle de l'annexe : (extrait de la version actuelle de l'annexe M)

*Les parties reconnaissent que les modalités du présent protocole d'entente **ne seront influencées 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 prévue et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.***

Avant le 1^{er} 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 quelque position particulière que ce soit qu'elles voudraient éventuellement adopter au cours d'une ronde de négociation collective, en ce qui concerne les heures supplémentaires, le report ou la liquidation de crédits de congé annuel ou, encore, le congé compensatoire en espèces ou les questions liées aux congés payés.

Article 107 de LRTSPF :

Obligation de respecter les conditions d'emploi

107 Une fois l'avis de négocier collectivement donné, sauf entente à l'effet contraire entre les parties aux négociations et sous réserve de l'article 132, les parties, y compris les fonctionnaires de l'unité de négociation, sont tenues de respecter chaque condition d'emploi qui peut figurer dans une convention collective et qui est encore en vigueur au moment où l'avis de négocier a été donné, et ce, jusqu'à la conclusion d'une convention collective comportant cette condition ou :

a) dans le cas où le mode de règlement des différends est l'arbitrage, jusqu'à ce que la décision arbitrale soit rendue ;

b) dans le cas où le mode de règlement des différends est le renvoi à la conciliation, jusqu'à ce qu'une grève puisse être déclarée ou autorisée, le cas échéant, sans qu'il y ait contravention au paragraphe 194(1).

Le protocole d'entente a pris fin le 1^{er} juin 2018, et les parties ne l'ont pas prolongé par voie de consentement mutuel.

Le libellé convenu par les deux parties dans cette annexe indiquait clairement leur intention :

les conditions du présent protocole d'entente prendront fin à la date d'expiration prévue et ne seront pas maintenues en vigueur par l'application de l'article 107.

Les parties ont pris une décision éclairée et ont convenu qu'il s'agissait d'une mesure temporaire.

Les dispositions de l'annexe M – « Protocole d'entente entre l'Agence Parcs Canada et l'Alliance de la fonction publique du Canada sur les incitatifs temporaires pour le recrutement et le maintien en poste des conseillers(ères) en rémunération » sont expressément exclues de la période de « gel » prévue à l'article 107 de la LRTSPF, qui maintient les conditions d'emploi pendant les négociations.

Par conséquent, Parcs Canada demande à la Commission de ne pas inclure cette proposition dans son rapport.

APPENDICE N – LETTRE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE PARCS CANADA ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE À L’ÉGARD DES POLITIQUES ÉNONCÉES À L’ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**APPENDICE « N »
LETTRE 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
DES POLITIQUES ÉNONCÉES À L’ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

L’Agence et l’AFPC acceptent de créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). Ce sous-comité aura le mandat d’étudier l’application des politiques énoncées à l’article 6 de la convention collective.

Le sous-comité rendra compte au CNCPS sur l’établissement de son cadre de référence, ainsi que sur leurs conclusions et leurs recommandations.

La création du sous-comité sera à l’ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.

SIGNÉ À OTTAWA, le 23^{ième} jour du mois d’avril 2013.

POSITION DE L’AGENT NÉGOCIATEUR

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

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

PROPOSITION DE PARCS CANADA

Supprimer

**LETTRE 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
DES POLITIQUES ÉNONCÉES À L'ARTICLE 6 DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

L'Agence et l'AFPC acceptent de créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). Ce sous-comité aura le mandat d'étudier l'application des politiques énoncées à l'article 6 de la convention collective.

Le sous-comité rendra compte au CNCPS sur l'établissement de son cadre de référence, ainsi que sur leurs conclusions et leurs recommandations.

La création du sous-comité sera à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.

Remarques :

Les parties conviennent de supprimer l'annexe N.

APPENDICE XXXX – PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE CONSEIL NATIONAL MIXTE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)
S/O
PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
<p>L'AFPC propose de remplacer le libellé de l'appendice « N » par ce qui suit :</p> <p>Dans les 90 jours suivant l'adoption de la convention collective, l'Agence prendra toutes les mesures nécessaires pour rétablir son adhésion officielle au Conseil national mixte.</p>
CONTRE-PROPOSITION DE PARCS CANADA
<p>APPENDICE "XXXX" PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'AGENCE) ET L'ALLIANCE ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA (CI-APRÈS APPELÉ L'AFPC) CONCERNANT LE CONSEIL NATIONAL MIXTE</p> <p>L'Agence et l'AFPC conviennent de créer un sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS). Le sous-comité aura pour mandat d'analyser les directives énoncées à l'article 6 de la convention collective qui se rapportent à une directive comparable du Conseil national mixte (CNM) afin de déterminer si l'Agence aurait avantage à se joindre au Conseil national mixte (CNM) pour les directives applicables.</p> <p>Le sous-comité rendra compte au CNCPS sur l'établissement de son mandat et sur ses conclusions et recommandations. À la suite des recommandations, si les deux parties sont d'accord, l'Agence pourrait opter pour une ou plusieurs directives du CNM conformément aux procédures du CNM.</p> <p>La création du sous-comité sera ajoutée à l'ordre du jour de la prochaine réunion du CNCPS.</p>

Remarques :

À ce jour, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition de Parcs Canada. L'Agence est donc d'avis que les parties n'ont pas suffisamment négocié en ce qui concerne cette question.

Parcs Canada s'oppose plutôt à la demande de l'agent négociateur et a déposé une contre-proposition le 17 juillet 2019. Celle-ci prévoit la création par les parties d'un sous-comité chargé d'analyser les politiques énoncées à l'article 6 de la convention collective qui ont trait à des directives comparables du Conseil national mixte (CNM), en vue de déterminer si Parcs Canada aurait avantage à adhérer aux directives applicables du CNM. À la suite des recommandations du sous-comité, si les deux parties sont d'accord, Parcs Canada pourra choisir d'adhérer à une ou plusieurs directives du CNM conformément aux procédures de celui-ci.

Il importe d'analyser chacune des directives du CNM en profondeur et de façon individuelle, car certaines d'entre elles pourraient entraîner un fardeau financier et administratif lourd et ingérable pour Parcs Canada. En outre, ce ne sont pas toutes les politiques du CNM qui ont une application pratique dans l'environnement opérationnel de Parcs Canada.

En tant qu'employeur distinct, Parcs Canada a le pouvoir de créer et de mettre en œuvre ses propres politiques régissant les affaires de l'Agence. Le 3 février 1999, le directeur général de l'Agence a approuvé la recommandation formulée par le groupe de travail sur les avantages réguliers du CNM, qui était composé de représentants syndicaux et patronaux. Ce groupe de travail avait pour mandat de vérifier si la directive du CNM pouvait s'appliquer à l'environnement opérationnel de Parcs Canada et d'élaborer des politiques organisationnelles connexes qui feraient partie des conditions d'emploi à l'Agence.

Les politiques de Parcs Canada sont énumérées à l'article 6 de la convention collective et portent sur les aspects suivants : déplacements, postes isolés, premiers soins au public, prime au bilinguisme, uniformes, indemnité de logement, aide au transport quotidien et réinstallation.

Lors de la création de Parcs Canada, le groupe de travail sur les avantages réguliers du CNM a recommandé d'éliminer la disposition précisant que la zone de l'administration centrale était définie par un rayon de 16 km. Dans la politique sur les déplacements de Parcs Canada, il est établi que le lieu de travail sert de fondement pour déterminer si un employé est en situation de déplacement. Pour avoir droit aux avantages prévus dans cette directive, l'employé doit être en situation de déplacement (c.-à-d. qu'il doit être en dehors de son lieu de travail normal). Il incombe au gestionnaire de niveau 3 de définir le milieu de travail de ses employés et de déterminer les exceptions qui s'appliquent.

Enfin, la politique sur les déplacements de Parcs Canada offre une souplesse accrue pour ce qui est des situations où les voyageurs ne peuvent pas engager de dépenses (exception faite des dépenses alimentaires qu'ils pourraient devoir faire pendant la durée de leur affectation). En pareilles circonstances, Parcs Canada doit acheter les aliments pour les voyageurs autorisés en fonction d'un menu convenu, ou verser une indemnité non soumise à une justification équivalant à la moitié de l'indemnité de repas applicable pour chaque repas consommé par l'employé pendant la durée de la patrouille.

Par conséquent, avant de décider d'adhérer à une ou plusieurs directives du CNM, Parcs Canada doit faire preuve de vigilance en analysant chaque directive en profondeur et de façon individuelle afin de s'assurer qu'elle est viable, qu'elle présente un bon rapport coût-efficacité et qu'elle répond à ses besoins opérationnels.

Compte tenu de ce qui précède, Parcs Canada s'oppose à la proposition de l'agent négociateur et attend toujours de connaître le point de vue de ce dernier quant à la contre-proposition déposée par l'Agence.

La contre-proposition de Parcs Canada (annexe XXXX – « Protocole d'entente concernant le Conseil national mixte ») est une réponse favorable au point soulevé par l'agent négociateur.

APPENDICE O – LETTRE D’ENTENTE ENTRE L’AGENCE PARCS CANADA ET L’ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA À L’ÉGARD DE L’EMPLOI ÉTUDIANT

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)
POSITION DE L’AGENT NÉGOCIATEUR
PAS DE CHANGEMENT
PROPOSITION DE PARCS CANADA
<p>Deletion APPENDIX “O” LETTER OF AGREEMENT IN RESPECT OF THE STUDENT EMPLOYMENT</p> <p>The Agency and the PSAC agree to create a sub-committee of the National Labour Management Consultation Committee (NLMCC). The sub-committee’s mandate will be to discuss issues regarding student employment.</p> <p>The sub-committee will report to the NLMCC on the establishment of their terms of reference and on their findings and recommendations.</p> <p>The creation of the sub-committee will be added to the agenda of the next NLMCC meeting.</p>

Remarques :

Parcs Canada propose de supprimer l’annexe O – « Lettre d’entente à l’égard de l’emploi étudiant », puisque le sous-comité du Comité national de consultation patronale-syndicale (CNCPS) a été créé en 2014, que son cadre de référence a été approuvé en avril 2014 et qu’aucune recommandation n’a été formulée par celui-ci.

Les étudiants ne sont pas visés par le certificat de négociation délivré le 1^{er} mai 2001. Parcs Canada soutient respectueusement que les discussions concernant les effectifs étudiants ne devraient pas

avoir lieu devant la Commission de l'intérêt public, puisqu'ils ne sont représentés par l'agent négociateur.

En outre, les dispositions de cette proposition contournent le pouvoir exclusif conféré au directeur général de Parcs Canada en ce qui concerne la gouvernance du régime de dotation de l'Agence.

La *Loi sur l'Agence Parcs Canada* prévoit ce qui suit :

13 (1) *Le directeur général a le pouvoir exclusif :*

a) *de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés de l'Agence;*

b) *d'élaborer des normes, procédures et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement autre que celui qui est motivé.*

Compte tenu de ce qui précède, l'Agence propose de supprimer l'annexe O – « Lettre d'entente à l'égard de l'emploi étudiant ».

APPENDICE P – PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

**APPENDICE « P »
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 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, le 31e jour du mois de mai 2018

POSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

**APPENDICE P
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 SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS**

SUPPRIMER
PROPOSITION DE PARCS CANADA
APPENDIX "P" PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LE SOUTIEN AU MIEUX-ÊTRE DES EMPLOYÉS **Nouveau 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 : Les parties 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.

Remarques :

Parcs Canada soutient respectueusement que les parties n'ont pas engagé de négociations sérieuses à ce sujet.

L'agent négociateur a proposé de supprimer ce protocole d'entente (reproduit ci-dessus) de la convention collective de Parcs Canada.

Parcs Canada s'oppose à la demande de l'agent négociateur de supprimer cet article et se réserve le droit de poursuivre les discussions.

APPENDICE Q – PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE RECOUVREMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

POSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

PAS DE CHANGEMENT

PROPOSITION DE PARCS CANADA

Supprimer

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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre 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 oeuvre de ce mécanisme peut être prolongé par accord mutuel entre les deux parties.

Remarques :

Le mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales a été mis en œuvre avec succès. Par conséquent, il n’y a aucune raison de conserver cette annexe.

Compte tenu de ce qui précède, l’Agence recommande la suppression de l’annexe Q – « Protocole d’entente concernant la mise en œuvre d’un mécanisme de recouvrement des coûts associés au congé pour activités syndicales ».

APPENDICE XX - PROTOCOLE D'ENTENTE CONCERNANT LA MISE EN OEUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)
POSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
PROPOSITION DE PARCS CANADA
L'Agence se réserve le droit de présenter d'autres propositions ou contre-propositions à la table de négociation au sujet de cette annexe soumise par l'agent négociateur le 17 juillet 2019. L'Agence n'a pas eu l'occasion de le faire avant l'interruption du processus de négociation.

Remarques :

Parcs Canada n'a pas eu l'occasion de présenter sa proposition concernant la mise en œuvre de la convention collective, étant donné que l'agent négociateur a déposé sa proposition concernant la rémunération lors de la dernière séance de négociation tenue le 16 juillet 2019 et que l'Agence a été informée le 19 juillet 2019 que le processus de négociation de la convention collective était dans une impasse.

Par conséquent, Parcs Canada se réserve respectueusement le droit de présenter d'autres propositions ou contre-propositions à la table de négociation au sujet de cette annexe, puisque l'Agence n'a pas eu l'occasion de le faire avant l'interruption du processus de négociation.

NOUVEL ARTICLE- EMPLOI ÉTUDIANT

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

S/O

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

NOUVEL ARTICLE

EMPLOI ÉTUDIANT

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

POSITION DE PARCS CANADA
PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Les étudiants ne sont pas visés par le certificat de négociation délivré le 1^{er} mai 2001. Parcs Canada soutient respectueusement que les discussions concernant les effectifs étudiants ne devraient pas avoir lieu devant la Commission de l'intérêt public, puisqu'ils ne sont représentés par l'agent négociateur.

En outre, les dispositions de cette proposition contournent le pouvoir exclusif conféré au directeur général de Parcs Canada en ce qui touche la gouvernance du régime de dotation de l'Agence.

La *Loi sur l'Agence Parcs Canada* prévoit ce qui suit :

13 (1) Le directeur général a le pouvoir exclusif :

a) de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés de l'Agence;

b) d'élaborer des normes, procédures et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement autre que celui qui est motivé.

Nonobstant ce qui précède, l'Agence soutient que tous les employés, y compris les étudiants, reçoivent une formation et une supervision appropriées conformément à la partie II du *Code canadien du travail*.

À la lumière de ce qui précède, l'Agence s'oppose à la demande de l'agent négociateur et propose qu'elle ne soit pas incluse dans la convention collective.

NOUVEL ARTICLE- GARDES DE PARC

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

S/O

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Période de pratique sur le maniement des armes à feu

xx.01 a) L'employé-e qui doit porter une arme à feu a droit de réserver au moins deux quarts de travail par année comme périodes de pratique sur le maniement des armes à feu. Ces périodes de pratique doivent être prévues à l'horaire normal de travail.

b) Tout temps de déplacement pour la période de pratique mentionnée en a) ci-dessus, est assujéti à la Directive sur les voyages du Conseil national mixte.

Statut d'employé-e-s saisonniers

xx.02. À compter de la date de signature de la présente convention, l'Agence devra embaucher des gardes de parc à des postes annuels. Tous les postes saisonniers de gardes de parc déjà existants deviendront des postes annuels. Les gardes de parc saisonniers qui occupent déjà ces postes obtiendront un poste annuel aux mêmes lieux de travail, niveaux de classification et échelons de rémunération.

Retraite anticipée

xx.03 Les gardes de parc ont la possibilité de prendre leur retraite après 25 ans de service cumulatif sans pénalité.

Examens et attestations

xx.04 Aux fins d'examen, d'attestations et d'acquisition des compétences, l'Agence convient de ce qui suit :

- (a) Une fois que les gardes de parc ont suivi la formation requise, passé les examens, obtenu les attestations liées au port d'armes à feu, au recours à la force, à la bonne condition physique et la désignation d'agents de la paix conformément à la *Loi sur les parcs nationaux*, l'Agence doit leur offrir toutes les occasions raisonnables pour renouveler leurs attestations lorsqu'elle l'exige.

- (b) Si un ou une garde de parc ne satisfait pas aux critères de renouvellement des attestations énoncées à l'alinéa ci-dessus, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour lui trouver un autre poste au sein de l'Agence ou ailleurs dans la fonction publique. Ces employé-e-s bénéficient d'une protection salariale, conformément à la priorité de réintégration énoncée dans la Politique de dotation de Parcs Canada.
- (c) Si un ou une garde de parc se blesse dans l'exercice de ses fonctions ou pendant sa formation, sa certification ou ses examens et n'est pas en mesure de satisfaire aux critères de renouvellement de ses attestations, il ou elle a également droit en vertu du présent article à une protection salariale et un placement dans un poste différent au sein de l'Agence ou ailleurs dans la fonction publique.
- (d) Les parties conviennent d'établir un comité mixte de consultation pour discuter de la stratégie de placement des gardes de parc qui ne réussissent pas à renouveler leurs attestations, tel que décrit en b) et c) ci-dessus.
- (e) Les gardes de parc ne sont pas tenus d'avoir une condition physique supérieure à celle des membres réguliers de la Gendarmerie royale du Canada lors du recrutement initial, de l'obtention de leurs attestations ou le renouvellement de celles-ci.

Santé mentale

xx.05 Dans le but de promouvoir la santé mentale au travail, l'Agence établira pour les gardes de parc :

- (a) un réseau de soutien
- (b) une formation en santé mentale au travail
- (c) un débriefage sur la verbalisation du stress à la suite d'un incident critique, qui nécessitait le recours à la force, et d'autres situations très stressantes ou traumatisantes :
 - i. un débriefage doit être offert dans les 24 heures suivant un tel incident ou événement traumatisant, quand un ou une garde ou son supérieur immédiat le demande, y compris l'assistance spécifique requise par un spécialiste qualifié.

Indemnisation des frais juridiques des gardes de parc

XX. 06 La Politique sur les services juridiques et l'indemnisation du Conseil du Trésor mise en vigueur le 1^{er} septembre 2008 est ajoutée à la présente convention collective avec les modifications suivantes :

3. Contexte

3.1 La prestation de services juridiques aux fonctionnaires et leur indemnisation sont essentielles à la protection des intérêts de l'État, au traitement équitable de ses fonctionnaires et à la gestion efficace d'une organisation. Les fonctionnaires peuvent faire l'objet d'une réclamation ou d'une poursuite en dépit du fait qu'ils agissent de bonne foi, dans l'exercice de leurs fonctions ou dans le cadre de leur

emploi. Par conséquent, il est nécessaire qu'ils reçoivent les services juridiques appropriés et soient protégés de la responsabilité personnelle dans la mesure où ils agissent de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

4. Définitions

4.1 Supprimer la définition « Fonctionnaire de l'État (Crown Servant) ». Toutes les références aux « fonctionnaires de l'État » dans la présente politique sont remplacées par « fonctionnaire ».

Services juridiques (*legal assistance*)

services qui englobent les frais des services offerts par le ministère de la Justice, un agent de la Couronne ou un avocat du secteur privé, de même que les services parajuridiques. Ils comprennent également les frais de déplacement et les dépenses relatives au recours à des témoins experts.

5. Énoncé de la politique

5.1 Objectif

Les objectifs de la présente politique sont les suivants :

- protéger les fonctionnaires de pertes financières personnelles ou de dépenses subies pendant qu'ils exerçaient leurs fonctions ou dans le cadre de leur emploi;
- protéger les intérêts de l'État en ce qui concerne sa responsabilité réelle ou éventuelle résultant des actes, des erreurs ou des omissions de ses fonctionnaires;
- assurer aux Canadiens la pérennité et l'efficacité des services de la fonction publique.

5.2 Résultats escomptés

Les résultats escomptés de la présente politique sont les suivants :

- les fonctionnaires et l'État sont protégés de la responsabilité personnelle ou autre, réelle ou éventuelle, résultant des actes, des erreurs ou des omissions de ses fonctionnaires pendant qu'ils exercent leurs fonctions ou dans le cadre de leur emploi;
- les fonctionnaires sont protégés de la responsabilité personnelle;

- l'État et ses fonctionnaires sont représentés de façon appropriée et dans les délais les plus brefs;
- les fonctionnaires collaborent pleinement aux procédures parlementaires, aux commissions d'enquête et aux enquêtes.

6. Exigences de la politique

6.1.1 Prise de décision : Le montant des services juridiques et de l'indemnisation n'est pas limité. Les décisions pour ce qui concerne la prestation de services juridiques ou l'indemnisation sont la responsabilité de l'autorité approbatrice de l'organisation où l'incident à l'origine de la demande a surgi.

6.1.3 Admissibilité : en prenant la décision d'approuver ou non une demande de services juridiques ou d'indemnisation, s'assurer que le fonctionnaire satisfait :

- aux deux critères d'admissibilité de base énoncés à l'article 6.1.5 ou
- aux circonstances exceptionnelles énoncées à l'article 6.1.8 ou
- aux deux critères d'admissibilité concernant les procédures parlementaires, les commissions d'enquête, les enquêtes ou autres instances similaires tels qu'ils sont énoncés à l'article 6.1.9 et
- aux exigences énoncées à l'annexe B.

Avant de prendre cette décision, l'autorité approbatrice peut demander l'avis de tout fonctionnaire ayant connaissance des faits, et obtenir également des conseils juridiques auprès du ministère de la Justice. Cette décision doit être prise avant que l'avocat s'engage auprès du fonctionnaire afin d'empêcher un éventuel conflit d'intérêts, ce qui serait préjudiciable aux intérêts du fonctionnaire et à ceux de l'État.

6.1.5 Deux critères d'admissibilité de base : évaluer la demande de services juridiques ou d'indemnisation du fonctionnaire, en établissant si le fonctionnaire :

- a agi de bonne foi;
- a agi dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de son emploi, relativement à l'acte, l'erreur ou à l'omission qui a donné lieu à la demande.

6.1.6 Services juridiques : décider d'approuver ou non la demande de services juridiques d'un fonctionnaire qui satisfait aux deux critères d'admissibilité de base :

- lorsqu'il est poursuivi en justice ou menacé de poursuite;
- lorsqu'il est inculpé ou susceptible d'être inculpé;
- lorsqu'il est nommé ou susceptible d'être nommé dans une poursuite;
- lorsqu'il fait face à une responsabilité personnelle grave devant tout tribunal, cour ou autre organisme judiciaire; ou
- lorsqu'il est obligé de témoigner dans le cadre de procédure judiciaire ou quasi judiciaire.

6.1.7 Indemnisation : indemniser le fonctionnaire lorsque celui-ci satisfait aux deux critères d'admissibilité de base énoncés à l'article 6.1.5.

6.1.8 Circonstances exceptionnelles : décider de fournir ou non des services juridiques ou une indemnisation dans les situations énumérées à l'article 6.1.6 où le fonctionnaire ne satisfait pas à un ou les deux critères d'admissibilité de base tels qu'ils sont énoncés à l'article 6.1.5, à condition que l'autorité approbatrice estime qu'il est dans l'intérêt public d'approuver la demande, après avoir consulté le comité consultatif sur les services juridiques et l'indemnisation.

Si un fonctionnaire dépose un grief contre l'employeur pour avoir refusé de lui accorder des services juridiques, il ou elle a droit à une aide juridique durant le processus de règlement du grief jusqu'à l'arbitrage et pendant ce processus. Si le grief n'est pas accueilli à l'arbitrage ou s'il est retiré, l'employeur peut récupérer toute somme payée en trop sur la paie du fonctionnaire. Le recouvrement effectué n'excède pas dix pour cent (10 %) de la rémunération de chaque période de paie du fonctionnaire jusqu'à concurrence du remboursement intégral de ladite somme.

Nonobstant ce qui précède, en cas de cessation d'emploi, toute somme due résiduelle est prélevée sur la dernière paie du fonctionnaire.

6.1.11 Demandes inadmissibles : s'assurer que les demandes de services juridiques ou d'indemnisation ne sont pas approuvées :

- dans les cas survenant pendant que le demandeur était engagé dans le cadre d'un marché de services, à l'exception du personnel exonéré d'un ministre;
- lorsqu'une action en justice est entreprise ou une plainte est déposée par un fonctionnaire à moins qu'elle ne fasse partie d'une défense face à une réclamation ou une action en justice pour laquelle des services juridiques ont été approuvés conformément à la présente politique;

- lors d'une enquête interne ou un mécanisme de recours administratif interne qui comprend les griefs, les procédures de dotation ou les mesures disciplinaires;
- lors d'activités menées par des bénévoles.

6.1.12 Cessation et recouvrement des services juridiques : si, à tout moment pendant ou après les procédures, il devient évident que le fonctionnaire n'a pas agi conformément aux critères d'admissibilité de base énoncés à la section 6.1.5 ou que son cas ne correspond plus aux circonstances exceptionnelles énoncées à la section 6.1.8, le fonctionnaire est informé par un avis écrit que les services juridiques cesseront et qu'il est indemnisé pendant trente (30) jours par la suite.

Lorsque les services juridiques ont été approuvés pour un fonctionnaire qui satisfaisait aux critères énoncés à la section 6.1.5, puis il est établi par la suite que le fonctionnaire a agi de mauvaise foi ou sans l'approbation de l'employeur, s'assurer que des mesures de recouvrement soient considérées et entreprises pour un montant équivalent à celui des services juridiques fournis ou à l'indemnisation qui a été versée. Ce montant constitue une dette envers la Couronne.

6.1.14 Responsabilité du paiement : s'assurer que :

- tous les montants versés conformément à la présente politique proviennent du budget de l'organisation pour laquelle la personne travaillait au moment où l'acte, l'erreur ou l'omission à l'origine de la demande a surgi. Si l'autorité approbatrice est rattachée à une autre organisation, s'assurer que le montant est renvoyé à celle-ci pour paiement. Si cette organisation n'existe plus, celle qui lui succède devra s'occuper de la demande et couvrir les coûts. Si aucune organisation n'a succédé à l'organisation qui n'existe plus, une demande peut être présentée au greffier du Conseil privé afin de déterminer de quel budget les montants peuvent être payés;
- en ce qui concerne les accusations, le paiement par l'État ne comprend pas les amendes ni les coûts de poursuites judiciaires;
- le paiement n'est pas effectué avant que la demande soit faite et que les renseignements relatifs à la demande aient été fournis, et que l'autorité approbatrice ait délivré une autorisation écrite approuvant la demande.

6.1.16 Avocats du secteur privé : dans les cas où il y a conflit d'intérêts entre la Couronne et le fonctionnaire, ou lorsque le fonctionnaire est inculpé, l'autorité approbatrice doit décider d'autoriser ou non le paiement des services d'un avocat du secteur privé après avoir consulté le ministère de la Justice en ce qui a trait à la pertinence de cette mesure. Une telle consultation comprend le nom de l'avocat du secteur privé choisi, ainsi que son barème d'honoraires. Si l'on démontre la pertinence de

ces services juridiques, l'autorité approbatrice doit remettre une autorisation écrite au fonctionnaire dans laquelle figurent le nom de l'avocat du secteur privé choisi ou l'existence d'un possible conflit d'intérêts, le barème d'honoraires accepté et les exigences relatives à l'examen des comptes par le ministère de la Justice.

8.2 Le ministère de la Justice assume les responsabilités suivantes :

- donner des conseils d'ordre juridique aux autorités approbatrices et à leur organisation;
- fournir des services de contentieux au gouvernement ou aux fonctionnaires de l'État autorisés à recevoir de tels services aux termes de la présente politique, y compris la conduite de litiges, soit par un avocat du ministère de la Justice soit par un avocat externe retenu en tant que mandataire du procureur général; le ministre de la Justice a la responsabilité du choix et de l'instruction du mandataire en consultation avec le fonctionnaire qui nécessite les services juridiques;
- lorsque deux fonctionnaires ou plus sont poursuivis en justice dans le cadre de la même procédure, s'assurer que les fonctionnaires seront défendus par le même avocat en l'absence de conflit d'intérêts;
- le plus possible et conformément à l'obligation de protéger les intérêts de l'État, traiter toutes les communications avec le fonctionnaire de façon confidentielle dans le cadre de toute réclamation ou procédure dans laquelle le procureur général du Canada a le pouvoir, en vertu de la présente politique, de choisir et de donner des instructions à un avocat. L'État n'utilisera pas les renseignements ainsi communiqués à l'avocat sous le sceau du secret pour prendre des mesures disciplinaires ou des poursuites civiles à l'endroit du fonctionnaire concerné;
- À tout moment au cours des procédures, lorsqu'un conflit d'intérêts survient pour l'avocat du ministère de la Justice ou le mandataire du procureur général qui représente le fonctionnaire, le procureur général peut ordonner à l'avocat de cesser d'agir à ce titre. Dans de telles situations, l'autorité approbatrice doit autoriser le recours aux services d'un avocat du secteur privé, conformément aux exigences de la convention collective;
- examiner les frais et les dépenses que demande un avocat du secteur privé;
- faire des recommandations en matière de règlement pécuniaire d'une action en justice ou d'une réclamation déposée contre un fonctionnaire.

Annexe B — demandes présentées par des fonctionnaires

Processus

Afin qu'une demande de services juridiques et d'indemnisation soit examinée, le fonctionnaire doit :

1. informer dès que possible l'autorité appropriée (normalement son gestionnaire ou son superviseur) après avoir pris connaissance d'une poursuite, d'une action en justice ou d'une accusation effective ou éventuelle résultant d'un acte ou d'une omission qu'il serait censé avoir commis dans l'exercice de ses fonctions ou dans le cadre de son emploi, afin que l'autorité appropriée ait la possibilité de l'aider ou de le guider;
2. envoyer une demande à l'autorité approbatrice au sein de l'organisation dans laquelle l'acte ou l'omission à l'origine de la demande a surgi. La demande devrait comprendre une explication de la façon dont le fonctionnaire satisfait aux critères d'admissibilité et devrait préciser si c'est une demande de services juridiques, d'indemnisation ou les deux. Si la demande du fonctionnaire de l'État dépasse les limites d'approbation de l'administrateur général énoncées dans l'annexe A et si elle doit être examinée par le ministre ou le Conseil du Trésor, la demande doit néanmoins d'abord être présentée à l'administrateur général du fonctionnaire (le cas échéant);
3. lorsqu'il demande à être représenté par un avocat du secteur privé, préciser les raisons qui motivent cette demande et fournir le nom et le barème d'honoraires proposé de l'avocat choisi;
4. présenter à la direction de l'organisation un rapport factuel à propos de l'incident pour lequel des services juridiques ou une indemnisation sont demandés.
5. à la demande de l'organisation où travaille le fonctionnaire de l'État, autoriser le procureur général ou toute personne désignée par lui à assurer sa défense pour l'action en justice, la plainte ou l'accusation portée contre lui en utilisant le formulaire d'autorisation de la présente annexe.

Si le fonctionnaire ne réussit pas à satisfaire aux exigences susmentionnées, il se pourrait que sa demande de services juridiques et d'indemnisation soit refusée et entraîne une responsabilité personnelle. Ni l'acquiescement dans les cas d'accusation, ni le rejet d'une poursuite ne rendent le fonctionnaire admissible au remboursement des dépenses qui lui avaient été refusées auparavant.

Pour chaque étape ultérieure du processus judiciaire, y compris les appels, ou pour tout changement significatif concernant les circonstances relatives à la procédure en question, une nouvelle demande

de paiement de services juridiques et d'indemnisation doit être faite et évaluée conformément aux modalités et aux exigences prévues à la présente politique.

Après chaque étape de la procédure judiciaire ou quasi judiciaire, on rappelle au fonctionnaire les exigences ci-haut mentionnées.

Autorisations

Je soussigné(e) (*nom*), de la/du (*ville/municipalité/canton*) de (*nom de la ville*), de la/du (*province/territoire*) de (*nom de la province/du territoire*) autorise par la présente le procureur général du Canada, ou toute autre personne désignée par le procureur général ou son mandataire, à assurer ma défense pour

(décrire la nature de l'action en justice et indiquer le nom de la cour, du tribunal, de l'enquête ou autre)

et à prendre toute mesure ou action en justice que le procureur général juge nécessaire pour assurer la défense de cette action en mon nom et pour protéger les intérêts de l'État.

Un exemplaire de la *Politique du Conseil du Trésor sur les services juridiques et l'indemnisation* m'a été remis. J'ai lu et compris cette politique. Si à tout moment, pendant ou après les procédures, il devient clair que je n'ai pas agi conformément aux critères d'admissibilité définis dans la politique, l'autorité approbatrice peut mettre fin aux services juridiques conformément aux dispositions de la convention collective.

Si tout jugement ou décision devait entraîner une attribution des dépens en ma faveur, j'autorise par la présente le paiement direct du montant correspondant en faveur de la Couronne conformément aux dispositions de la convention collective.

FAIT à (*lieu*), le (*jour*) (*mois*) (*année*).

À ajouter à la lettre ci-dessus en cas de défendeurs multiples.

J'ai été informé(e) et je comprends que j'ai le droit d'annuler ce mandat de représentation en justice à tout moment, et que je peux retenir, à mes frais, les services d'un avocat du secteur privé. J'ai également été informé(e) que, en cas de conflit entre mes intérêts et ceux de l'État (ou de l'un des codéfendeurs susnommés) survenant à n'importe quelle étape de la procédure, je devrai retenir les services d'un avocat du secteur privé. Je suis également au fait que je peux présenter, dans ce cas,

une demande en vue de retenir les services d'un avocat du secteur privé aux frais de l'État conformément aux dispositions de la convention collective.

PROPOSITION MODIFIÉE DE L'AGENT NÉGOCIATEUR* Reçue le 21 octobre 2019

Statut d'employé-e-s saisonniers

xx.01. À compter de la date de signature de la présente convention, l'Agence devra embaucher des gardes de parc à des postes annuels. Tous les postes saisonniers de gardes de parc déjà existants deviendront des postes annuels. Les gardes de parc saisonniers qui occupent déjà ces postes obtiendront un poste annuel aux mêmes lieux de travail, niveaux de classification et échelons de rémunération.

Retraite anticipée

xx.02 Les gardes de parc ont la possibilité de prendre leur retraite après 25 ans de service cumulatif sans pénalité.

Examens et attestations

xx.03 Aux fins d'examen, d'attestations et d'acquisition des compétences, l'Agence convient de ce qui suit :

- (f) Si un ou une garde de parc ne satisfait pas aux critères de renouvellement des attestations énoncées, l'employeur fait tous les efforts raisonnables pour lui trouver un autre poste au sein de l'Agence ou ailleurs dans la fonction publique. Ces employé-e-s bénéficient d'une protection salariale, conformément à la priorité de réintégration énoncée dans la Politique de dotation de Parcs Canada.
- (g) Si un ou une garde de parc se blesse dans l'exercice de ses fonctions ou pendant sa formation, sa certification ou ses examens et n'est pas en mesure de satisfaire aux critères de renouvellement de ses attestations, il ou elle a également droit en vertu du présent article à une protection salariale et un placement dans un poste différent au sein de l'Agence ou ailleurs dans la fonction publique.
- (h) Les gardes de parc ne sont pas tenus d'avoir une condition physique supérieure à celle des membres réguliers de la Gendarmerie royale du Canada lors du recrutement initial, de l'obtention de leurs attestations ou du renouvellement de celles-ci.

Santé mentale

xx.04 Dans le but de promouvoir la santé mentale au travail, l'Agence établira pour les gardes de parc :

- (d) un réseau de soutien
- (e) une formation en santé mentale au travail
- (f) une séance de debriefing post-incident sur la verbalisation du stress à la suite d'un incident critique, qui nécessitait le recours à la force, et d'autres situations très stressantes ou traumatisantes :
 - i. une telle séance doit être offerte dans les 24 heures suivant un tel incident ou événement traumatisant si un ou une garde ou son supérieur immédiat le demande, y compris l'aide spécifique requise par un spécialiste qualifié.
 - ii.

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

***Cette proposition amendée a été déposée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019 après avoir déclaré que le processus de négociation était dans une impasse.**

Parcs Canada s'oppose à la demande de l'agent négociateur et propose qu'elle ne soit pas incluse dans la convention collective. Certains éléments de cette demande exigent des modifications législatives qui ne relèvent pas de la compétence de Parcs Canada.

Statut saisonnier des gardes de parc

L'agent négociateur propose que les postes saisonniers de garde de parc deviennent des postes à temps plein à longueur d'année (xx.01). Conformément à l'article 13 de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* (annexe 6), le directeur général a le pouvoir exclusif de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés de l'Agence. La nomination d'employés saisonniers pour une période indéterminée est fondée sur la nature des tâches à exécuter et les besoins opérationnels.

13 (1) Le directeur général a le pouvoir exclusif :

- a) de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés de l'Agence;**
- b) d'élaborer des normes, procédures et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement autre que celui qui est motivé.**

Par conséquent, cette proposition ne devrait pas faire l'objet de négociations collectives.

Retraite anticipée des gardes de parc

Parcs Canada a refusé la proposition de l'agent négociateur d'autoriser des retraites anticipées sans pénalité après 25 années de service cumulatif (xx.02), car un tel changement nécessiterait des modifications à la *Loi sur la pension de la fonction publique* (annexe 22) qui ne relèvent pas de la compétence de l'Agence.

Par conséquent, cette proposition ne devrait pas faire l'objet de négociations collectives, conformément à l'alinéa 113 b) de la LRTSPF.

Réserves relatives aux dispositions de la convention collective

Réserves

113 La convention collective qui régit une unité de négociation qui n'est pas définie à l'article 238.14 ne peut pas avoir pour effet direct ou indirect de modifier, de supprimer ou d'établir :

b) une condition d'emploi qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), la [Loi sur la pension de la fonction publique](#) ou la [Loi sur l'indemnisation des agents de l'État](#).

Parcs Canada soutient respectueusement que la Commission n'a pas le pouvoir d'examiner la proposition de l'agent négociateur ni de formuler des recommandations à ce sujet, conformément à l'alinéa 177(1)b) de la LRTSPF :

Réserves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi :

b) une condition d'emploi qui a été ou pourrait être établie sous le régime de la [Loi sur l'emploi dans la fonction publique](#), la [Loi sur la pension de la fonction publique](#) ou la [Loi sur l'indemnisation des agents de l'État](#).

À la lumière de ce qui précède, l'Agence soutient respectueusement que la Commission n'a pas compétence pour traiter de cette proposition dans son rapport et que celle-ci devrait être mise de côté.

Évaluation et certification des gardes de parc

La proposition de l'agent négociateur relativement à l'évaluation et à la certification des gardes de parc (xx.03 a) et b)), qui a trait au statut de bénéficiaire de priorité, est déjà couverte par la Politique sur la dotation de Parcs Canada, qui comprend une politique sur les priorités de dotation (annexe 23). Cette politique précise que les employés nommés pour une période indéterminée, y compris les employés saisonniers, ont droit au statut de bénéficiaire de priorité. Cette politique a pour but d'aider Parcs Canada à veiller à ce que ses employés ne perdent pas inutilement leur sécurité d'emploi tout en permettant à l'Agence de répondre à ses besoins particuliers en matière de gestion des ressources humaines.

Conformément à l'article 13 de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* (annexe 6), le directeur général a le pouvoir exclusif d'établir son cadre de dotation, y compris les droits de priorité. Par conséquent, cette proposition ne devrait pas faire l'objet de négociations collectives.

Par ailleurs, seul le système d'administration des priorités de Parcs Canada permet aux employés qui jouissent d'un statut de bénéficiaire de priorité à l'Agence d'obtenir un autre emploi en vertu de ce

statut, car l'Agence n'a aucun pouvoir sur le système de droits de priorité régi par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP) (annexe 21).

Parcs Canada soutient respectueusement qu'en application de l'alinéa 113 b) de la LRTFP, cette proposition ne devrait pas faire l'objet de négociations collectives, puisqu'elle a trait à des conditions établies en vertu de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*.

Dans l'éventualité rare où un garde de parc ne réussirait pas à une séance d'aide à la formation, Parcs Canada lui offrirait une séance individuelle personnalisée. Il est à noter que, depuis la création de Parcs Canada, aucun garde de parc n'a perdu son emploi parce qu'il ne répondait pas aux critères de renouvellement de la certification.

À l'alinéa xx.03 c), l'agent négociateur demande que les gardes de parc ne soient pas tenus de satisfaire à une norme de condition physique supérieure à celle des membres réguliers de la Gendarmerie royale du Canada (GRC) au moment du recrutement initial, de la certification ou du renouvellement de la certification.

Comme indiqué à l'annexe 24, la norme de condition physique à laquelle les gardes de parc doivent satisfaire au moment du recrutement initial, de la certification ou du renouvellement de la certification n'est pas supérieure à celle des membres réguliers de la GRC (annexe 25). Le Test d'aptitudes physiques essentielles (TAPE) de la GRC est le test utilisé par l'Agence Parcs Canada pour déterminer si les gardes de parc possèdent les aptitudes physiques nécessaires pour s'acquitter des tâches essentielles qui sont associées aux fonctions d'application active de la loi. Les membres réguliers de la GRC et les gardes de parc doivent réaliser ce test en quatre (4) minutes ou moins. Il vise à s'assurer que les employés possèdent les habiletés et les aptitudes physiques nécessaires pour accomplir leur travail en toute sécurité. La sécurité de nos gardes de parc et du public est primordiale.

Santé mentale des gardes de parc

Enfin, en ce qui concerne l'article XX.04 proposé par l'agent négociateur, Parcs Canada est actuellement bien avancé dans la mise en place de pratiques bénéfiques, notamment celles-ci :

- Un réseau de soutien par les pairs est en cours de création. Des gardes de parc ont été choisis pour faire partie du réseau et ont été formés pour offrir ce genre de soutien. La Direction de l'application de la loi devrait lancer officiellement le réseau en janvier;
- Un cours de formation en santé mentale a été retenu et offert à des gardes de parc de partout au pays. Il s'agit de la version du cours « L'esprit au travail – premiers intervenants » destinée aux dirigeants;

- De plus, on déploie actuellement des efforts pour veiller à ce que les gardes de parc aient rapidement accès à des séances d'information à la suite d'un incident critique.

En outre, notre programme d'aide aux employés et à leur famille (PAEF) offre une gamme complète de services (psychologue, psychothérapeute, etc.) à nos employés, y compris des interventions de groupe pendant ou après des événements traumatisants ou des situations de crise. Ces services sont offerts 24 heures sur 24, 365 jours par année. Les services organisationnels spécialisés (SOS) sont une autre ressource qu'offre l'Agence par l'entremise de Santé Canada et qui permet d'accéder à des services de gestion des traumatismes et de préparation et d'intervention en cas d'urgence.

À la lumière de ce qui précède, Parcs Canada s'oppose à la demande de l'agent négociateur et propose que celle-ci (c.-à-d. les clauses proposées xx.01, xx.02, xx.03 a), b) et c) ainsi que xx.04, a), b) et c)), ne soit pas incluse dans la convention collective.

De plus, Parcs Canada soutient respectueusement que la Commission n'a pas compétence pour traiter de cette proposition dans son rapport et que celle-ci devrait être mise de côté.

NOUVEL ARTICLE- EMPLOI POUR UNE DURÉE DÉTERMINÉE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

S/O

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

XX.08 L'Agence s'engage à ne pas créer d'interruption arbitraire de service ni à réduire les heures de travail prévues à l'horaire de façon à empêcher une personne d'obtenir un poste à temps plein pour une durée indéterminée.

XX.09 Les emplois d'une durée déterminée dont le salaire est financé par une source extérieure pour une période limitée (financement temporaire) ne sont pas pris en compte dans le calcul de la période de travail cumulative. L'Agence doit déterminer le programme, le projet ou l'activité faisant l'objet d'un financement temporaire. Les employé-e-s nommés pour une durée déterminée doivent être informés par écrit, au moment où on leur offre un emploi ou au moment où ils sont nommés de nouveau au sein d'un tel programme, projet ou activité, que leur période d'emploi ne sera pas incluse dans le calcul de la période de travail cumulative menant à une nomination pour une durée indéterminée. Toutefois, une période d'emploi d'une durée déterminée qui précède ou suit immédiatement une période d'emploi à financement temporaire devrait être incluse dans ce calcul s'il n'y a pas eu d'interruption de service pendant plus de soixante (60) jours civils consécutifs.

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

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

La *Loi sur l'Agence Parcs Canada* confère au directeur général de l'Agence le pouvoir exclusif d'établir les normes, procédures et processus de dotation de l'organisation.

L'Agence soutient que la proposition de l'agent négociateur en ce qui concerne les emplois d'une durée déterminée porte sur des conditions établies en vertu de la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* et des politiques de dotation de Parcs Canada qui ont trait aux procédures ou aux processus régissant les nominations d'employés.

13 (1) *Le directeur général a le pouvoir exclusif :*

a) de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés de l'Agence;

- *b) d'élaborer des normes, procédures et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement autre que celui qui est motivé.*

Par conséquent, cette proposition ne devrait pas faire l'objet de négociations collectives, étant donné que le pouvoir de l'Agence Parcs Canada d'établir son propre cadre de dotation est enchâssé dans la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*.

À la lumière de ce qui précède, l'Agence soutient respectueusement que la Commission n'a pas compétence pour traiter de cette proposition dans son rapport.

NOUVEL ARTICLE- PROTECTIONS CONTRE LA SOUS-TRAITANCE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

S/O

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

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

<p>ou temporairement, ou encore pourquoi il n'a pas eu recours à un bassin de candidats interne ou externe.</p>
<p>POSITION DE PARCS CANADA</p>
<p>PAS DE CHANGEMENT</p>

Remarques :

Cette demande a été présentée comme point de discussion ultérieure par l'agent négociateur, mais elle n'a jamais été abordée à la table de négociation.

L'Agence soutient que la proposition de l'agent négociateur visant à éviter le recours à la sous-traitance porte sur une condition établie par la *Loi sur l'Agence Parcs Canada*. L'article 13 de la *Loi* est ainsi libellé :

13 (1) Le directeur général a le pouvoir exclusif :

(a) de nommer, mettre en disponibilité ou licencier les employés de l'Agence;

(b) d'élaborer des normes, procédures et méthodes régissant la dotation en personnel, notamment la nomination, la mise en disponibilité ou le licenciement autre que celui qui est motivé.

Note marginale : Droit de l'employeur

(2) La [Loi sur les relations de travail dans le secteur public fédéral](#) n'a pas pour effet de porter atteinte au droit ou à l'autorité du directeur général de régir les questions visées à l'alinéa (1)b).

Gestion des ressources humaines

(3) Les paragraphes 11.1(1) et 12(2) de la [Loi sur la gestion des finances publiques](#) ne s'appliquent pas à l'Agence, et le directeur général peut :

c) réglementer les autres questions dans la mesure où il l'estime nécessaire pour la bonne gestion des ressources humaines de l'Agence.

Parcs Canada est d'avis que cette proposition de l'agent négociateur limiterait le pouvoir discrétionnaire de l'Agence de gérer ses activités.

Enfin, il existe dans la jurisprudence plusieurs décisions de la CRTEFP et des tribunaux portant sur la compétence des commissions. Pour appuyer sa position, l'Agence aimerait invoquer certaines d'entre elles (annexe 26) :

Dans la décision Alliance de la Fonction publique du Canada c. Commission de la Capitale nationale, [1998] 2 C.F. 128 (T-2084-96), la Cour fédérale a confirmé la décision du président de la CRTFP de refuser d'inclure dans le cadre de référence une proposition de clause interdisant le recours à une collaboration extérieure. La Cour a statué qu'une telle clause pourrait avoir pour effet d'empêcher les mises en disponibilité et qu'elle serait donc contraire aux alinéas 69(3)a) et b) de la LRTFP (maintenant les alinéas 150(1)e) et c)). La Cour s'est fondée sur plusieurs décisions de bureaux de conciliation jugeant que des propositions de recours à une collaboration extérieure étaient en fait des propositions concernant les licenciements.

Dans la décision Association nationale des employés et techniciens en radiodiffusion c. Chambre des Communes, [1988] CRTFPC no 77 (CRTFP dossier no 485H-1), la Commission a conclu que la clause interdisant le recours à la sous-traitance empiétait sur le droit exclusif de l'employeur de déterminer sa propre organisation et contrevenait donc à la disposition sur les droits de l'employeur quant à l'organisation de ses services, prévus par la Loi sur les relations de travail au Parlement (l'équivalent de l'article 7 de la LRTFP).

Dans la décision 187 de la Fonction publique du Canada c. Canada (Conseil du Trésor), [1987] 2 C. F. 471, no du greffe A-147-86, le juge Marceau, s'exprimant au nom de la Cour, a conclu que les questions touchant l'article 7 de la Loi peuvent être incluses dans la convention collective seulement si l'employeur y consent. Toutefois, la Cour a également conclu qu'une proposition portant atteinte à l'article 7 de la Loi ne peut pas être renvoyée à des fins d'arbitrage exécutoire. Les articles 113 et 150 de la LRTFP doivent aussi être interprétés à la lumière des articles 6 et 7.

Dans la décision Canada (Procureur général) v. Canada (Commission des relations de travail dans la fonction publique), [1988] F.C.J. no 633, no du greffe T-915-88, la Cour, traitant d'une affaire de conciliation « exécutoire », a également conclu que l'employeur peut accepter de négocier des points visés à l'article 7 de la Loi, mais que ceux-ci ne peuvent être soumis à une conciliation « exécutoire ».

À la lumière de ce qui précède, Parcs Canada s'oppose à la demande de l'agent négociateur et demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure dans son rapport la proposition de ce dernier (clauses xx.01, xx.02, xx.03, xx.04(i) et (ii) ainsi que xx.05).

NOUVEL ARTICLE- RENDEZ-VOUS CHEZ LE MÉDECIN OU LE DENTISTE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)	
S/O	
PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR	
XX.01	L'employé-e devrait faire tous les efforts raisonnables pour fixer ses rendez-vous chez le médecin ou le dentiste en dehors des heures de travail. Toutefois, lorsque cela est impossible, un congé payé lui est accordé pour se rendre à un tel rendez-vous.
	Certificat médical
XX.02	Dans tous les cas, un certificat médical fourni par un médecin dûment qualifié est considéré comme satisfaisant aux exigences de l'alinéa 35.02 a).
XX.03	Lorsque l'employé-e est tenu de présenter un certificat médical, le coût d'un tel certificat lui est remboursé par l'Agence. L'employé-e tenu de fournir un certificat médical a aussi droit à un congé payé pour tout le temps qu'il lui faut pour obtenir ce certificat.
POSITION DE PARCS CANADA	
PAS DE CHANGEMENT	

Remarques :

L'Agence a comme pratique d'accorder à ses employés un congé d'un maximum d'une demi-journée pour un rendez-vous chez le médecin ou le dentiste sans que l'absence soit imputée aux crédits de congé. Il peut s'agir d'un bilan de santé ou d'un examen périodique, ou encore d'un rendez-vous lié à un problème particulier.

Lorsqu'une série de rendez-vous sont nécessaires pour traiter un problème particulier, les absences doivent être imputées aux congés de maladie.

- **Annexe 18 – Politique de Parcs Canada sur les rendez-vous pour un bilan de santé**

La politique de Parcs Canada sur les bilans de santé est harmonisée avec les dispositions prévues par la directive de l'administration publique centrale (Directive sur les congés et les modalités de travail spéciales – Rendez-vous chez le médecin ou le dentiste). L'article xx.01 proposé par l'agent négociateur touche un point déjà abordé à l'annexe 18.

À la lumière de ce qui précède, Parcs Canada s'oppose à la demande de l'agent négociateur (article xx.01) et est d'avis que le statu quo devrait prévaloir.

La proposition de l'agent négociateur concernant les certificats médicaux comporte trois volets; elle vise l'inclusion des éléments suivants dans la convention collective :

- 1) des précisions quant au type de renseignements médicaux que Parcs Canada doit considérer comme étant suffisants pour accorder un congé de maladie payé;
- 2) une disposition prévoyant le remboursement aux employés de tous les frais associés à l'obtention d'un certificat médical;
- 3) une disposition prévoyant l'octroi d'un congé payé pour le temps consacré à l'obtention dudit certificat.

Certificat médical – article xx.02

Tout d'abord, Parcs Canada soutient que, bien qu'un certificat médical soit habituellement suffisant pour justifier une demande de congé de maladie payé, il ne garantit pas et ne devrait pas garantir un droit automatique au congé.

Dans certaines circonstances, Parcs Canada peut déterminer qu'un certificat médical ne suffit pas pour démontrer que l'employé a droit à un congé de maladie payé ou qu'il ne contient pas les renseignements nécessaires pour la prise d'une décision éclairée. L'Agence peut alors demander des précisions avant d'approuver la demande de congé.

En vertu de l'article 33.02 de la convention collective, Parcs Canada a le droit de vérifier les motifs fournis par l'employé pour justifier une demande de congé. Il incombe à l'employé de convaincre l'Agence qu'il doit s'absenter en raison d'une maladie. La preuve requise peut varier selon les circonstances; il ne s'agit pas nécessairement d'un certificat médical délivré d'un médecin.

Parcs Canada est d'avis que l'article xx.02 limiterait de façon inappropriée le pouvoir discrétionnaire de l'Agence et l'obligation de vigilance établie à l'alinéa 33.02a), selon laquelle l'employé doit pouvoir convaincre l'Agence de son incapacité d'exercer ses fonctions en raison d'une maladie ou d'une blessure et ainsi de la légitimité de sa demande de congé de maladie payé.

Remboursement des frais liés à l'obtention d'un certificat médical et congé payé – article xx.03

Comme indiqué plus haut, il incombe à l'employé de convaincre l'Agence qu'il doit s'absenter en raison d'une maladie.

L'Agence soutient qu'elle ne devrait pas être tenue responsable des frais d'obtention des certificats et des dépenses connexes.

L'agent négociateur n'a pas démontré que les changements qu'il propose à l'article 33 sont justifiés. Les autres conventions collectives de l'administration publique centrale ne contiennent pas une telle clause.

Parcs Canada s'oppose à la demande de l'agent négociateur (articles xx.01, xx.02 et xx.03) et demande respectueusement à la Commission de ne pas l'inclure dans son rapport.

NOUVEL ARTICLE – FONDS DE JUSTICE SOCIALE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)
S/O
PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR
<p>L'Agence contribue un cent (0,01 \$) par heure travaillée au Fonds de justice sociale de l'AFPC, et ce, pour toutes les heures travaillées par toutes les personnes salariées de l'unité de négociation. L'Employeur verse sa contribution au bureau national de l'AFPC quatre fois par année, soit au milieu du mois qui suit la fin de chaque trimestre d'exercice. Les sommes versées au Fonds serviront exclusivement aux objectifs énoncés dans les Lettres patentes du Fonds de justice sociale de l'AFPC.</p>
POSITION DE PARCS CANADA
PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Ni la *Loi sur la gestion des finances publiques* (annexe 27) ni la *Loi sur l'Agence Parcs Canada* (annexe 28 – « Préambule ») ne confèrent à Parcs Canada le pouvoir de contribuer à un tel fonds.

L'Agence soutient respectueusement que la Commission n'a pas le pouvoir d'examiner la proposition de l'agent négociateur ni de formuler des recommandations à ce sujet, conformément à l'alinéa 177(1)a) de la LRTSPF :

Réserves

177 (1) Le rapport ne peut directement ou indirectement recommander la modification, la suppression ou l'établissement d'une condition d'emploi :

(a) soit de manière à nécessiter ou entraîner l'adoption ou la modification d'une loi fédérale, exception faite des lois affectant les crédits nécessaires à son application;

La proposition de l'agent négociateur exigerait l'adoption ou la modification de l'alinéa 34(1)a) et b) de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le nouvel article proposé par l'agent négociateur n'existe dans aucune convention collective de la fonction publique fédérale.

À la lumière de ce qui précède, Parcs Canada est d'avis que le statu quo devrait prévaloir et demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

NOUVEL ARTICLE – CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

S/O

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ EN CAS DE MALADIE GRAVE

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

**NOUVEL ARTICLE
CONGÉ DE COMPASSION**

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

- XX.01** ~~(i) Nonobstant la clause 39.02 et les paragraphes 39.03 b) et d) ci-dessus,~~ **Nonobstant la définition de « famille » au paragraphe 2.01**, un employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) peut se voir accorder un congé pour une période ~~de moins de trois (3) d'au plus vingt-huit (28)~~ semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- XX.02** ~~(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~
- ~~(iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).~~
- ~~(ii) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).~~
- XX.03** Le congé accordé en vertu du présent article est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.
- XX.04** Un employé-e assujetti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion de l'assurance-emploi reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.
- XX.05** Pour chaque semaine pendant laquelle l'employé-e touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi, il ou elle reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations.

NOUVEL ARTICLE

CONGÉ DE COMPASSION ET CONGÉ POUR PROCHES AIDANTS

Modifier l'alinéa 39.03 e). Passer à un nouvel article distinct intitulé « Congé de compassion et congé pour proches aidants » et apporter les modifications suivantes :

~~(e) — Congé de compassion~~

XX.01 — (i) Nonobstant les paragraphes 39.02 et 39.03 b) et d) ci-dessus, un ~~Un~~ employé-e qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), **de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes** peut se voir accorder un congé sans solde pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

XX.02 Le congé non payé solde décrit au paragraphe XX.01 n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) semaines pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.

~~(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.).~~

XX.03-(iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

XX.04(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes **XX.01 (i) et (ii)** ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

XX.05 Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé

annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

XX.06 Un employé-e assujéti à un délai de carence avant de recevoir des prestations de compassion ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire.

XX.07 L'employé-e qui touche des prestations de compassion de l'assurance-emploi ou des prestations pour proches aidants d'enfants et/ou d'adultes reçoit un montant équivalent à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son taux de rémunération hebdomadaire et lesdites prestations pour une période maximale de sept (7) semaines.

CONTRE PROPOSITION DE PARCS CANADA

ARTICLE 39

CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA PROCHE FAMILLE

(e) Congé de compassion

(i) Nonobstant la clause 39.02 et les paragraphes 39.03b) et d) ci-dessus, un employée qui fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) peut se voir accorder un congé pour une période de moins de trois (3) semaines, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.

(ii) La période du congé accordée en vertu de cette clause peut dépasser la période maximale de cinq (5) ans, comme il est mentionné au paragraphe c) ci-dessus, seulement pendant la période où l'employé-e fournit à l'Employeur une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.).

(iii) Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) doit fournir à l'Employeur une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).

(iv) Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a. e.) d'un(e) employé-e est refusée, les paragraphes (i) et (ii) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).

**

(Nouveau)

XX. Congé pour proches aidants

- f. Un employé-e qui fournit à l'Agence une preuve de réception ou d'attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes peut se voir accorder un congé sans solde, pendant qu'il ou elle reçoit ou est en attente de ces prestations.
- g. Le congé sans solde décrit au paragraphe XX (a) n'excédera pas vingt-six (26) semaines pour les prestations de compassion, trente-cinq (35) pour les prestations pour proches aidants d'enfants et quinze (15) semaines pour les prestations pour proches aidants d'adultes, en plus du délai de carence applicable.
- h. Un employé-e qui est en attente de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes doit fournir à l'Agence une preuve que la demande a été acceptée lorsqu'il (elle) en est avisé(e).
- i. Si la demande de prestations de compassion de l'assurance-emploi (a.-e.), de prestations pour proches aidants d'enfants et/ou de prestations pour proches aidants d'adultes d'un(e) employé-e est refusée, la clause XX (a) ci-dessus cessent de s'appliquer à compter du jour où l'employé-e en est avisé(e).
- j. Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

(Renommer en conséquence)

Remarques :

***Cette proposition amendée a été déposée par l'agent négociateur le 21 octobre 2019, après avoir déclaré que le processus de négociation était dans une impasse ; elle n'a pas été abordée à la table de négociation.**

Dans sa contre-proposition, Parcs Canada propose d'élargir la définition de « famille » (alinéa 39.02 a)) en précisant qu'il ne doit pas nécessairement y avoir un lien de « consanguinité » pour que l'employé puisse bénéficier d'un congé non payé afin de s'occuper de la proche famille. Cette modification proposée reflète l'actuelle tendance observée dans les conventions négociées au sein de l'administration publique centrale.

Au cours des cinq séances de négociation, l'agent négociateur n'a ni accepté ni refusé la contre-proposition de Parcs Canada. L'agent négociateur a amendé sa proposition après avoir déclaré que le processus de négociation était dans une impasse.

La contre-proposition de l'Agence (alinéa 39.02 a)) est une réponse favorable au point soulevé par l'agent négociateur.

L'agent négociateur propose d'élargir les dispositions de l'article 39 afin de créer un nouvel article intitulé « Congé de compassion et de proche aidant ».

L'agent négociateur propose d'élargir les dispositions de l'article 39 afin de créer un nouvel article intitulé « Congé de compassion et de proche aidant » qui permettrait aux employés de prendre un congé non payé pendant qu'ils reçoivent ou attendent de recevoir des prestations pour proches aidants d'enfants (maximum de 35 semaines) ou pour proches aidants d'adultes (maximum de 15 semaines) de l'assurance-emploi, en plus des prestations de compassion actuellement prévues (maximum de 26 semaines).

Cette proposition de l'agent négociateur vise à faire en sorte que les périodes de congé non payé de proche aidant soient prises en compte dans le calcul des indemnités de départ, dans l'établissement des taux d'accumulation des congés annuels et dans la détermination des délais relatifs aux augmentations d'échelon de rémunération.

L'agent négociateur demande aussi un supplément correspondant à 93 % du taux de rémunération hebdomadaire de l'employé pour toute période d'attente applicable et pour une période maximale de sept semaines lorsqu'il touche des prestations.

Modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*

Le 3 décembre 2017, des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* ont créé deux nouveaux types de prestations pour proches aidants qui s'ajoutent aux prestations de compassion :

- les prestations pour proches aidants d'enfants, d'une durée maximale de 35 semaines;
- les prestations pour proches aidants d'adultes, d'une durée maximale de 15 semaines.

La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit le versement de prestations de compassion sur une période pouvant aller jusqu'à 26 semaines lorsqu'un membre de la famille du prestataire est gravement malade, que le risque de décès en 26 semaines est important et que la personne requiert le soutien d'au moins un proche aidant.

À l'heure actuelle, la convention collective prévoit un congé de compassion non payé, pourvu que l'employé reçoive des prestations de compassion de l'assurance-emploi.

Principe de reproduction

Les 34 conventions collectives récemment négociées entre l'administration publique centrale et des groupes d'employés d'autres organisations comprennent une clause semblable à la proposition de l'Agence indiquée plus haut qui permet aux employés de prendre un congé non payé afin de toucher des prestations pour proches aidants de l'assurance-emploi grâce aux critères d'admissibilité élargis.

Les conventions collectives négociées avec les autres agents négociateurs prévoient également que toute période de congé non payé pris en vertu de cette clause soit prise en compte dans le calcul des indemnités de départ, dans l'établissement des taux d'accumulation des congés annuels et dans la détermination des délais relatifs aux augmentations d'échelon de rémunération. Toutefois, elles ne prévoient pas le versement d'un supplément.

La contre-proposition de Parcs Canada concernant l'article 39 – « Congé non payé pour s'occuper de la proche famille » reflète l'actuelle tendance observée dans les conventions négociées au sein de l'administration publique centrale.

Parcs Canada demande que la Commission approuve sa contre-proposition indiquée plus haut, qui est conforme aux ententes conclues avec 17 autres unités de négociation.

NOUVEL APPENDICE – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LES SERVICES DE GARDE

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

S/O

PROPOSITIONS DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Le présent protocole a pour objet de rendre exécutoire l'entente conclue entre Parcs Canada (ci-après l'« Agence ») et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) concernant les services de garde.

L'Agence accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (ci-après le « Comité »). Le Comité sera composé de quatre représentants de l'AFPC et de quatre représentants de l'Agence, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.

Responsabilités du Comité technique :

- a. examiner les conclusions du rapport et les recommandations du Comité national mixte sur les services de garde du Conseil du Trésor et de l'AFPC;
- b. effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et les autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;
- c. examiner l'offre de places en garderie de qualité auxquelles les employés peuvent avoir accès;
- d. étudier la documentation et les ressources offertes aux employés concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;
- e. formuler des recommandations pour aider les employés à obtenir des services de garde de qualité partout au pays;
- f. effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.

Le Comité se réunit dans les trois (3) mois suivant la signature de la convention collective afin d'établir son calendrier.

Le Comité présentera ses recommandations au président de l'AFPC et au directeur général de l'Agence d'ici le 1^{er} décembre 2021. Cette période peut être prolongée avec le consentement des parties.

POSITION DE PARCS CANADA
PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

L'agent négociateur propose la création d'un comité national mixte sur les services de garde, à l'instar de ce que prévoit le protocole d'entente entre le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique du Canada concernant les services de garde qu'on trouve à l'annexe N de la convention négociée entre ces deux parties lors de la ronde précédente de négociations collectives menées pour les Services des programmes et de l'administration (PA) de l'administration publique centrale.

Annexe N

Voici les engagements pris :

L'employeur accepte d'établir un comité national mixte sur les services de garde (le Comité). Le Comité sera composé de quatre représentants de l'AFPC et de quatre représentants de l'employeur, auxquels pourront s'ajouter d'autres ressources que déterminera le Comité. Il appartiendra à chacune des parties d'assumer les coûts associés au travail du Comité.

Responsabilités du comité technique :

- a. *effectuer des analyses et des recherches pour évaluer les besoins et les autres mesures de soutien en matière de garde d'enfants ainsi que les méthodes utilisées pour répondre à ces besoins;*
- b. *examiner l'offre de places en garderie de qualité auxquelles les employés peuvent avoir accès dans l'ensemble du pays;*
- c. *examiner les services de garde offerts dans différents milieux de travail au pays;*
- d. *étudier les ressources et les documents offerts aux employés concernant la garde d'enfants et d'autres soutiens connexes;*
- e. *formuler des recommandations pour aider les employés à obtenir des services de garde de qualité partout au pays; et*

- f. *effectuer toute autre tâche qu'il juge à propos.*

Le Comité présentera ses recommandations à la présidente de l'AFPC et au secrétaire du Conseil du Trésor du Canada [...].

Le comité technique, composé de membres des deux parties, s'est acquitté de ses responsabilités et a terminé les travaux décrits dans le protocole d'entente en produisant et en présentant un rapport mixte assorti de recommandations à la présidente de l'AFPC et au SCT.

Étant donné que l'Alliance et le SCT ont déjà présenté aux deux présidents un rapport mixte assorti de recommandations, Parcs Canada recommande de ne pas inclure ce protocole d'entente dans la convention collective, car la proposition de l'agent négociateur n'est pas nécessaire.

NOUVEL APPENDICE XX – PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE DE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA SUR LA SANTÉ MENTALE EN MILIEU DE TRAVAIL

CONVENTION COLLECTIVE DE PARCS CANADA (EXPIRÉE LE 4 AOÛT 2018)

S/O

PROPOSITION DE L'AGENT NÉGOCIATEUR

Le présent protocole vise à rendre exécutoire l'entente conclue entre l'Employeur et l'Alliance de la Fonction publique du Canada (AFPC) sur la santé mentale en milieu de travail.

Les parties reconnaissent l'importance des activités du Groupe de travail mixte sur la santé mentale, qui ont mis en relief la nécessité, tant pour la gestion que pour les syndicats, de collaborer à l'établissement d'un réseau de gestion de la santé et de la sécurité psychologiques au sein de la fonction publique fédérale. S'appuyant sur les travaux du Groupe de travail mixte sur la santé mentale, qui ont notamment abouti à l'établissement du Centre d'expertise pour la santé mentale en milieu de travail, les parties conviennent :

1. de poursuivre leur collaboration en vue de mettre en œuvre la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail par l'entremise du Comité d'orientation national de la santé et de la sécurité au travail et d'autres comités formés d'un accord mutuel.
2. de mettre en œuvre la stratégie sur la santé mentale de l'Agence Parcs et d'en surveiller l'application;

de suivre les travaux du Centre d'expertise et d'adopter les pratiques exemplaires mise de l'avant par le Centre.

POSITION DE PARCS CANADA

PAS DE CHANGEMENT

Remarques :

Cette proposition a été présentée le 17 juillet 2019 et Parcs Canada n’a pas eu l’occasion de demander des éclaircissements. L’Agence soutient respectueusement qu’il faut poursuivre les négociations à cet égard.

Au cours des cinq séances de négociation, l’agent négociateur n’a présenté aucun fait qui justifierait l’inclusion du protocole d’entente dans la convention collective.

L’agent négociateur propose la création d’un nouveau protocole d’entente entre Parcs Canada et l’Alliance concernant la santé mentale en milieu de travail afin de faire fond sur les travaux réalisés par le groupe de travail mixte et d’établir une gouvernance conjointe de la santé mentale en milieu de travail.

Parcs Canada travaille en partenariat et en collaboration avec les représentants syndicaux de l’Alliance pour favoriser la santé mentale en milieu de travail.

En 2019, Parcs Canada a augmenté le nombre d’heures de consultation d’un professionnel dont il est possible de bénéficier par l’entremise de son fournisseur de services du PAEF : chaque personne admissible a maintenant droit à 12 heures de consultation plutôt que 8. En outre, Parcs Canada a allongé la période de couverture des personnes admissibles suivantes :

- employés retraités (nouvelle période de 12 mois après la date de fin);
- employés licenciés (nouvelle période de 12 mois après la date de fin);
- membres de la famille d’un employé décédé (nouvelle période de 12 mois après la date de fin).

Parcs Canada offre des séances de sensibilisation à la santé mentale aux employés, car il est important qu’ils puissent détecter les problèmes de santé mentale au sein de leur équipe et y réagir rapidement. Il s’agit des séances suivantes :

- Programme et services de santé et de mieux-être en milieu de travail;
- L’esprit au travail.

Parcs Canada encourage aussi les employés à parfaire leurs connaissances sur la santé mentale en suivant la formation en ligne offerte gratuitement sur GCcampus.

De plus, le site intranet de Parcs Canada sur la santé et le mieux-être en milieu de travail permet d’accéder à des outils et à des ressources externes qui peuvent être utiles aux employés.

L'Agence fait valoir que, bien qu'elle ne soit pas disposée à ce que la santé mentale fasse l'objet d'une cogestion sans lien de dépendance, elle est ouverte à continuer de collaborer avec l'Alliance pour faire avancer ce dossier crucial.

À la lumière de ce qui précède, Parcs Canada est d'avis que le statu quo devrait prévaloir et demande respectueusement à la Commission de ne pas inclure la proposition de l'agent négociateur dans son rapport.

PARTIE V – COMPOSITION DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

Groupes professionnels

L'unité de négociation de Parcs Canada est unique du point de vue de sa composition. Le certificat d'agrément délivré le 1^{er} mai 2001 stipule que tous les employés de Parcs Canada (sauf quelques groupes d'employés non représentés) font partie d'une seule unité de négociation.

L'unité de négociation comprend 30 groupes professionnels. Si Parcs Canada faisait partie de l'APC, 12 différentes conventions collectives s'appliqueraient à son effectif. Se trouve ci-dessous la liste de tous les groupes professionnels visés par la convention collective :

- 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 Économie 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)
- Groupe Achats et approvisionnement (PG)
- Groupe Administration des programmes (PM)
- Groupe Photographie (PY)
- Groupe Équipages de navires (SC)
- Groupe Recherche scientifique (SE)
- Groupe Soutien des sciences sociales (SI)
- Groupe Secrétariat, sténographie et dactylographie (ST)

Fonctions

Le travail réalisé par les membres de l'unité de négociation est regroupé sous dix fonctions principales :

- Biens, canaux et lotissements urbains
- Communications, services aux visiteurs et mise en valeur du patrimoine
- Services ministériels
- Patrimoine culturel
- Application de la loi
- Relations externes et expérience du visiteur
- Parcs et lieux historiques
- Planification de parc/lieu historique et sciences sociales
- Programmes et politiques
- Conservation des ressources

Ces fonctions sont précisées davantage par 43 sous-fonctions. Dans l'ensemble, Parcs Canada compte plus de 240 descriptions de travail génériques ainsi que plus de 200 descriptions de travail non génériques.

Tableau 20 – Composition de l'unité de négociation par fonction, sous-fonction et volet

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre
Biens, canaux et lotissements urbains	Biens	Gestionnaire des biens	PM-04	Gestionnaire des biens I
			PM-05	Gestionnaire des biens II
			PM-06	Gestionnaire des biens III
			PM-07	Gestionnaire des biens IV
		Gestionnaire, Exploitation des biens	EG-07	Gestionnaire de l'exploitation des biens
		Soutien technique	EG-03	Technicien ou technicienne de soutien des biens
			EG-04	Agent ou agente des services techniques
			EG-05	Coordonnateur ou coordonnatrice des services techniques I
			EG-06	Coordonnateur ou coordonnatrice des services techniques II
		Superviseurs responsables des systèmes d'alimentation en eau et d'épuration des eaux usées	EG-02	Opérateur ou opératrice de systèmes d'alimentation en eau et d'épuration des eaux usées I
			EG-03	Opérateur ou opératrice de systèmes d'alimentation en eau et d'épuration des eaux usées II

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre		
		Responsables et gestionnaires des services techniques, Systèmes d'alimentation en eau et d'épuration des eaux usées	EG-04	Superviseur ou superviseure/responsable des opérations liées à l'eau et aux usées		
			EG-04	Agent ou agente des services techniques liés à l'eau et aux eaux usées		
			EG-05	Gestionnaire d'installation ou de station de traitement de l'eau et d'épuration des eaux usées		
		Avalanche	Avalanche	EG-03	Technicien ou technicienne en avalanche I	
	Canaux et voies navigables	Préposés à l'entretien des canaux et voies navigables		GL-MAN-06	Préposé ou préposée à l'entretien des canaux et voies navigables I	
				GL-MAN-07	Préposé ou préposée à l'entretien des aides à la navigation	
				GL-MAN-08	Préposé ou préposée à l'entretien des canaux et voies navigables II	
		Préposés aux barrages, maîtres-pontiers, éclusiers et pontiers		GL-MOC-05	Maître-pontier ou maître-pontière	
				GL-MOC-05	Préposé ou préposée aux barrages	
				GL-MOC-05	Préposé ou préposée aux écluses/ponts I	
				GL-MOC-07	Préposé ou préposée aux écluses II	
		Maîtres-éclusiers		GL-MOC-06	Maître-éclusier ou maîtresse-éclusière I	
				GL-MOC-07	Maître-éclusier ou maîtresse-éclusière II	
				GL-MOC-08	Maître-éclusier ou maîtresse-éclusière III	
				GL-MOC-09	Maître-éclusier ou maîtresse-éclusière IV	
		Génie	Ingénieurs		EN-ENG-03	Ingénieur ou ingénieure I
					EN-ENG-04	Ingénieur ou ingénieure II
	EN-ENG-05				Gestionnaire des services de gestion des biens	

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre	
	Entretien et exploitation	Conducteurs de bateau	SC-DED-04	Conducteur ou conductrice de bateau	
		Nettoyeurs	GS-BUS-02	Nettoyeur ou nettoyeuse	
			GS-BUS-04	Nettoyeur-superviseur ou nettoyeuse-superviseure	
		Conducteurs	GL-MDO-05	Conducteur ou conductrice d'autobus	
			GL-MDO-05	Conducteur-opérateur ou conductrice-opératrice, Entretien des routes I	
			GL-MDO-06	Conducteur-opérateur ou conductrice -opératrice, Entretien des routes II	
			GL-MDO-07	Conducteur-opérateur ou conductrice -opératrice, Entretien des routes III	
		Préposés à l'entretien	GL-MAN-02	Préposé ou préposée à l'entretien I	
			GL-MAN-03	Préposé ou préposée à l'entretien II	
			GL-MAN-05	Préposé ou préposée à l'entretien III	
			GL-MAN-07	Coordonnateur ou coordonnatrice de l'entretien	
		Métiers spécialisés	Charpentiers	GL-WOW-10	Charpentier ou charpentière
			Électriciens	GL-EIM-10	Électricien ou électricienne I
				GL-EIM-11	Électricien ou électricienne II
	Restauration historique		GL-PRW-09	Artisan ou artisane de la restauration historique I	
			GL-PRW-10	Artisan ou artisane de la restauration historique II	
	Mécaniciens		GL-VHE-10	Mécanicien ou mécanicienne	
	Peintres		GL-PCF-06	Peintre	
	Plomberie		GL-PIP-10	Plombier ou plombière	

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre	
		Soudage	GL-MAN-09	Soudeur ou soudeuse	
	Lotissements urbains	Gestionnaires de lotissement urbain	PM-05	Gestionnaire de lotissement urbain II	
			PM-06	Gestionnaire de lotissement urbain III	
Communications, services aux visiteurs et mise en valeur du patrimoine	Activités de programme	Sauveteurs, surveillants-sauveteurs de plage	GS-MPS-05	Sauveteur ou sauveteuse	
	Technique	Mise en valeur du patrimoine	GT-02	Adjointe ou adjointe de la mise en valeur du patrimoine	
			PM-06	Gestionnaire de la mise en valeur du patrimoine/des communications III	
			GT-04	Spécialiste de la mise en valeur du patrimoine I	
			GT-05	Spécialiste de la mise en valeur du patrimoine II	
			GT-06	Spécialiste de la mise en valeur du patrimoine III	
	Services ministériels	Services aux entreprises	Analystes opérationnels	AS-04	Analyste opérationnel I
AS-06				Analyste opérationnel II	
Communications de l'Agence		Communications de l'Agence	IS-03	Agent ou agente des communications de l'Agence	
			IS-04	Conseiller ou conseillère en communications de l'Agence	
			IS-05	Conseiller principal ou conseillère principale en communications de l'Agence	
Finances et administration		Comptabilité		AS-02	Agent ou agente des opérations comptables et des budgets
				CR-05	Aide-comptable
		Gestionnaires des services ministériels		AS-06	Gestionnaire des services ministériels II
				AS-07	Gestionnaire des services ministériels III
		Finances		FI-01	Agent financier ou agente financière
FI-01	Spécialiste des systèmes financiers et des procédures comptables				

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre
			FI-02	Analyste financier ou analyste financière
			FI-03	Conseiller financier ou conseillère financière
		Finances et administration	AS-01	Agent ou agente des finances et de l'administration I
			AS-02	Agent ou agente des finances et de l'administration II
			AS-03	Agent ou agente des finances et de l'administration III
		Gestionnaires des finances et de l'administration – gestionnaires principaux des finances	FI-01	Gestionnaire des finances et de l'administration I
			FI-02	Gestionnaire des finances et de l'administration II
			FI-03	Gestionnaire des finances et de l'administration III
			FI-04	Gestionnaire principal des finances ou gestionnaire principale des finances IV
		Administration générale	Services administratifs	AS-01
	AS-02			Agent ou agente des services administratifs II
	AS-03			Agent ou agente des services administratifs III
	Soutien administratif		CR-03	Commis au soutien administratif
			CR-04	Adjoint administratif ou adjointe administrative
	Adjoints exécutifs		AS-01	Adjoint exécutif ou adjointe exécutive I
			AS-02	Adjoint exécutif ou adjointe exécutive II
			AS-03	Adjoint exécutif ou adjointe exécutive III
Ressources humaines	Groupe consultatif de la prestation des services		AS-01	Adjoint ou adjointe aux ressources humaines
	Rémunération	AS-01	Conseiller ou conseillère en rémunération I	

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre
			AS-02	Conseiller ou conseillère en rémunération II
			AS-04	Gestionnaire de la rémunération et des avantages sociaux
	Services informatiques	Gestion de l'information	EC-01	Analyste de l'information I
			EC-02	Analyste de l'information II
			EC-03	Analyste de l'information III
			AS-02	Gestion de l'information I
			AS-04	Gestion de l'information II
			AS-05	Gestion de l'information III
	Services informatiques – géomatique	Géomatique	EG-04	Technicien ou technicienne en géomatique (nouvelle description de travail)
			EG-05	Coordonnateur ou coordonnatrice de la géomatique (nouvelle description de travail)
	Technologie de l'information	Chefs d'équipe	CS-03	Chef d'équipe de la technologie de l'information
		Chefs d'équipe	CS-04	Chef d'équipe de la technologie de l'information
		Services techniques et analytiques et soutien	CS-01	Technicien ou technicienne de la technologie de l'information
			CS-01	Programmeur ou programmeuse
			CS-02	Spécialiste des services de technologie de l'information
			CS-02	Programmeur ou programmeuse/analyste
		Gestion du matériel	Gestion des contrats, des approvisionnements et du matériel	PG-02
	PG-03			Agent ou agente de la gestion des contrats, de l'approvisionnement et du matériel II
	PG-04			Conseiller ou conseillère en gestion des contrats, de l'approvisionnement et du matériel

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre	
		Magasins	PG-05	Conseiller principal ou conseillère principale des contrats et de l'approvisionnement	
			GS-ST-04	Magasinier ou magasinière I	
			GS-ST-06	Magasinier ou magasinière II	
	Planification, analyse et production de rapports			EC-02	Analyste II
				EC-03	Analyste III
				EC-04	Analyste IV
				EC-05	Analyste V
				EC-06	Analyste VI
				EC-07	Analyste/chef/gestionnaire VII
				EC-08	Analyste/chef/gestionnaire VIII
	Biens immobiliers/lotissements urbains		Biens immobiliers	EC-02	Agent ou agente de recherche en biens immobiliers
				PM-03	Agent immobilier ou agente immobilière
				PM-04	Conseiller ou conseillère en biens immobiliers
				PM-05	Conseiller principal ou conseillère principale en biens immobiliers
	Patrimoine culturel	Archéologie	Archéologie	GT-01	Technicien ou technicienne en archéologie
HR-01				Archéologue I	
HR-02				Archéologue II	
HR-03				Archéologue III	
HR-04				Archéologue IV	
Collections				EC-01	Spécialiste des collections I
				EC-02	Spécialiste des collections II
				EC-03	Spécialiste des collections III
				EC-04	Spécialiste des collections IV
Conservation			Restaurateurs	GT-03	Restaurateur ou restauratrice I
				GT-04	Restaurateur ou restauratrice II
				GT-05	Restaurateur ou restauratrice III

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre	
	Gestion des ressources culturelles	Conseillers en gestion des ressources culturelles	GT-06	Restaurateur ou restauratrice IV	
			PM-04	Conseiller ou conseillère en gestion des ressources culturelles I	
			PM-05	Conseiller ou conseillère en gestion des ressources culturelles II	
			PM-06	Gestionnaire des ressources culturelles III	
	Conservation	Conservateurs	GT-03	Conservateur ou conservatrice I	
			GT-05	Conservateur ou conservatrice II	
	Histoire	Histoire	HR-01	Historien ou historienne I	
			HR-02	Historien ou historienne II	
			HR-03	Historien ou historienne III	
			HR-04	Historien ou historienne IV	
	Application de la loi	Application de la loi	Agents ou agentes d'application de la loi (gardes de parc)	GT-04	Agent ou agente d'application de la loi I
				GT-05	Agent ou agente d'application de la loi II
	Relations externes et expérience du visiteur	Relations externes	Relations externes (PM-04 à PM-06)	PM-04	Gestionnaire des relations externes I
PM-05				Gestionnaire des relations externes II	
PM-06				Gestionnaire des relations externes III	
Contenu Internet et nouveaux médias			PM-02	Agent ou agente du contenu Internet et des nouveaux médias II	
			PM-03	Agent ou agente du contenu Internet et des nouveaux médias III	
Partenariats et mobilisation			PM-03	Agent ou agente des partenariats et de la mobilisation III	
			PM-04	Agent ou agente des partenariats et de la mobilisation IV	
			PM-05	Agent ou agente des partenariats et de la mobilisation V	

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre		
		Partenariats, mobilisation et communications	PM-04	Agent ou agente des partenariats, de la mobilisation et des communications IV		
			PM-05	Agent ou agente des partenariats, de la mobilisation et des communications V		
		Éducation et diffusion externe	PM-02	Agent ou agente d'éducation et de diffusion externe II		
			PM-03	Agent ou agente d'éducation et de diffusion externe III		
			PM-04	Agent ou agente d'éducation et de diffusion externe IV		
		Relations publiques et communications	PM-03	Agent ou agente des relations publiques et des communications III		
			PM-04	Agent ou agente des relations publiques et des communications IV		
		Expérience du visiteur			GS-MPS-03	Préposé ou préposée aux services aux visiteurs I
			Animateurs-guides du patrimoine		GT-01	Animateur-guide ou animatrice-guide du patrimoine I
			Interprétation		PM-02	Agent/coordonnateur ou agente/coordonnatrice de l'interprétation II
				PM-03	Agent/coordonnateur ou agente/coordonnatrice de l'interprétation III	
				PM-04	Agent/coordonnateur ou agente/coordonnatrice de l'interprétation IV	
				PM-05	Agent/coordonnateur ou agente/coordonnatrice de l'interprétation V	
	Interprétation sans personnel			GT-03	Agent ou agente des médias sans personnel	
	Prévention		PM-04	Coordonnateur ou coordonnatrice de la prévention		
Promotion		PM-03	Agent ou agente de promotion III			

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre
			PM-04	Agent ou agente de promotion IV
		Promotion et médias sans personnel	PM-03	Agent ou agente de promotion et des médias sans personnel
		Expérience du visiteur (PM-04 à PM-07)	PM-04	Gestionnaire de lieu historique national et de l'expérience du visiteur I
			PM-04	Gestionnaire de l'expérience du visiteur I
			PM-05	Gestionnaire de lieu historique national et de l'expérience du visiteur II
			PM-05	Gestionnaire de l'expérience du visiteur II
			PM-06	Gestionnaire de l'expérience du visiteur III
			PM-07	Gestionnaire de l'expérience du visiteur IV
		Élaboration de produits liés à l'expérience du visiteur	PM-03	Agent ou agente de l'élaboration des produits liés à l'expérience du visiteur III
			PM-04	Agent ou agente de l'élaboration des produits liés à l'expérience du visiteur IV
			PM-05	Agent ou agente de l'élaboration des produits liés à l'expérience du visiteur V
		Chefs d'équipe de l'expérience du visiteur	PM-03	Chef d'équipe de l'expérience du visiteur III
		Installations destinées aux visiteurs	GS-BUS-02	Préposé ou préposée aux installations destinées aux visiteurs
			GS-BUS-04	Chef d'équipe des installations destinées aux visiteurs
		Préposés aux services aux visiteurs	GS-MPS-03	Caissier ou caissière
			GS-MPS-04	Préposé ou préposé aux services aux visiteurs II

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre
		Chefs d'équipe des services aux visiteurs II et III	PM-02	Chef d'équipe des services aux visiteurs II
			PM-03	Chef d'équipe des services aux visiteurs III
		Chefs d'équipe des services aux visiteurs IV et V	PM-04	Chef d'équipe des services aux visiteurs IV
			PM-05	Chef d'équipe des services aux visiteurs V
Parcs et lieux historiques	Parcs et lieux historiques	Gestionnaires de parc et de lieu historique	AS-05	Coordonnateur ou coordonnatrice du programme de santé et sécurité au travail (SST)
			PM-04	Gestionnaire de parc/lieu I
			PM-05	Gestionnaire de parc/lieu II
			PM-06	Gestionnaire de parc/lieu III
	PM-07	Gestionnaire de parc/lieu IV		
Planification de parc/lieu historique et sciences sociales	Planification	Planificateurs	AR-03	Planificateur ou planificatrice I
			AR-04	Planificateur ou planificatrice II
		Gestionnaires de la planification et des sciences sociales	PM-06	Gestionnaire de la planification et des sciences sociales III
	Sciences sociales		EC-04	Analyste en sciences sociales I
			EC-06	Analyste en sciences sociales II
	Programmes/politiques	Programmes/politiques	Gestionnaires de programme – gestionnaires des politiques/conseillers en politiques	PM-06
PM-06				Gestionnaire de programme III
Programmes/politiques			PM-02	Agent ou agente des programmes et des politiques II
			PM-03	Agent ou agente des programmes et des politiques III
			PM-04	Agent ou agente des programmes et des politiques IV
			PM-05	Conseiller ou conseillère en programmes/politiques

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre
Conservation des ressources		Projets	PM-04	Coordonnateur ou coordonnatrice de projet
			PM-05	Gestionnaire de projet II
			PM-06	Gestionnaire de projet III
	Écologistes	Écologistes, chefs d'équipe	PC-02	Écologiste-chef d'équipe I (nouvelle description de travail)
			PC-03	Écologiste-chef d'équipe II (nouvelle description de travail)
	Incendies	Incendies	GS-PRC-02	Observateur ou observatrice de tour
			GS-PRC-05	Pompier ou pompière/responsable de la sécurité
	Opérations de lutte contre les incendies	Opérations spécialisées de gestion des incendies	EG-05	Agent ou agente de gestion des incendies (nouvelle description de travail)
			GT-02	Membre de l'équipe des incendies (nouvelle description de travail)
			GT-03	Chef de l'équipe des incendies (nouvelle description de travail)
	Gestion	Gestionnaires de la conservation des ressources	PM-05	Gestionnaire de la conservation des ressources II (nouvelle description de travail)
			PM-06	Gestionnaire de la conservation des ressources III (nouvelle description de travail)
			PM-07	Gestionnaire de la conservation des ressources IV (nouvelle description de travail)
	Opérations	Sauveteurs et surveillants-sauveteurs de plage	GS-MPS-06	Surveillant-sauveteur ou surveillante-sauveteuse de plage
		Spécialistes de la conservation des ressources	GT-06	Spécialiste de la conservation des ressources II

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre	
			GT-07	Spécialiste de la conservation des ressources III	
		Superviseurs de la conservation des ressources	PM-05	Superviseur ou superviseure de la conservation des ressources II	
	Patrouille	Répartiteurs	GS-PRC-05	Répartiteur ou répartitrice	
	Gestion des ressources	Techniciens et agents de gestion des ressources		EG-01	Technicien ou technicienne en gestion des ressources I (nouvelle description de travail)
				EG-02	Technicien ou technicienne de la gestion des ressources II (nouvelle description de travail)
				EG-03	Agent ou agente de gestion des ressources I (nouvelle description de travail)
				EG-04	Agent ou agente de gestion des ressources II (nouvelle description de travail)
	Sciences	Géomatique des écosystèmes		EG-04	Technicien ou technicienne en géomatique des écosystèmes
				PC-02	Spécialiste de la géomatique des écosystèmes
		Scientifiques des écosystèmes		PC-02	Scientifique des écosystèmes II
				PC-03	Conseiller national ou conseillère nationale en sciences
				PC-04	Scientifique de l'évaluation environnementale III
		Scientifiques de l'évaluation environnementale		PC-03	Gestionnaire de la conservation des ressources IV, Bureau national
		Gestionnaires de la conservation des ressources		PM-07	Technicien ou technicienne de la sécurité des visiteurs (nouvelle description de travail)

Fonction	Sous-fonction	Volet	Groupe et niveau	Titre
	Sécurité des visiteurs	Sécurité des visiteurs	GT-04	Spécialiste de la sécurité des visiteurs I (nouvelle description de travail)
GT-05			Coordonnateur ou coordonnatrice des opérations incendies et/ou de la sécurité des visiteurs (nouvelle description de travail)	
		Sécurité des visiteurs/incendies	GT-04	Conseiller national ou conseillère nationale en sciences

Le rôle et les normes de sélection associés à ces postes sont détaillés dans les annexes suivantes :

- [ANNEXE 12 – Rôle des postes](#)
- [ANNEXE 13 – Normes de sélection de Parcs Canada](#)

Caractéristique de l'unité de négociation

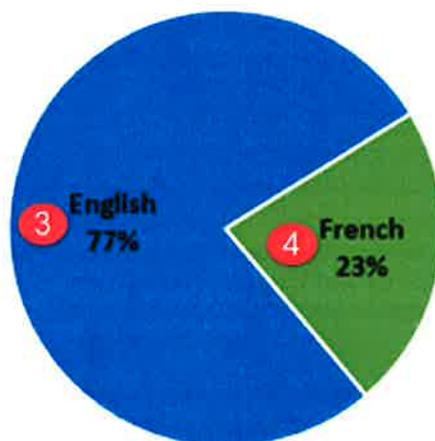
Au 31 juillet 2019, l'unité de négociation de Parcs Canada représentait 5 972 employés.

Les tableaux qui suivent présentent d'autres données démographiques relativement à la composition de l'unité de négociation.

Graphique 8 – Répartition selon la première langue officielle

**Parks Canada Unionized Active Workforce by
1 First Official Language as of July 31, 2018**

2 Source: PeopleSoft on November 13, 2019

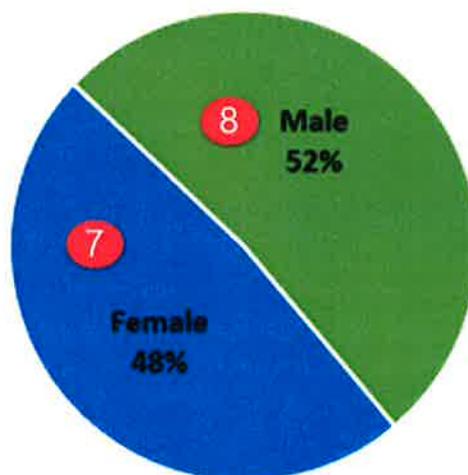


La proportion d'anglophones et de francophones est la même en basse ou haute saison.

Graphique 9 – Répartition selon le genre

**Parks Canada Unionized Active Workforce by
5 Gender as of July 31, 2018**

6 Source: PeopleSoft on November 13, 2019

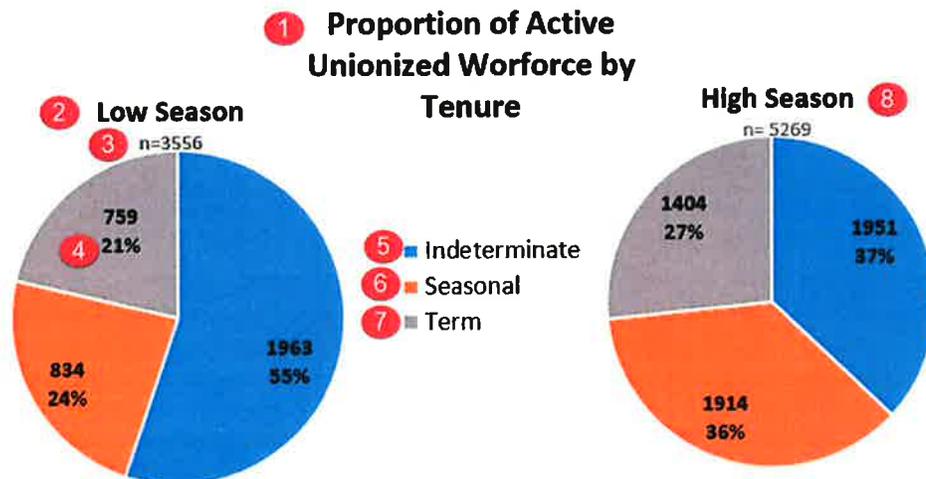


La proportion de femmes et d'hommes est la même en basse ou en haute saison.

1	Effectif actif syndiqué de Parcs Canada par première langue officielle au 31 juillet 2018
2	Source : PeopleSoft, le 13 novembre 2019
3	Anglais 77 %
4	Français 23 %

5	Effectif actif syndiqué de Parcs Canada par genre au 31 juillet 2018
6	Source : PeopleSoft, le 13 novembre 2019
7	Femmes 48 %
8	Hommes 52 %

Graphique 10 – Répartition de l'effectif actif par durée d'emploi

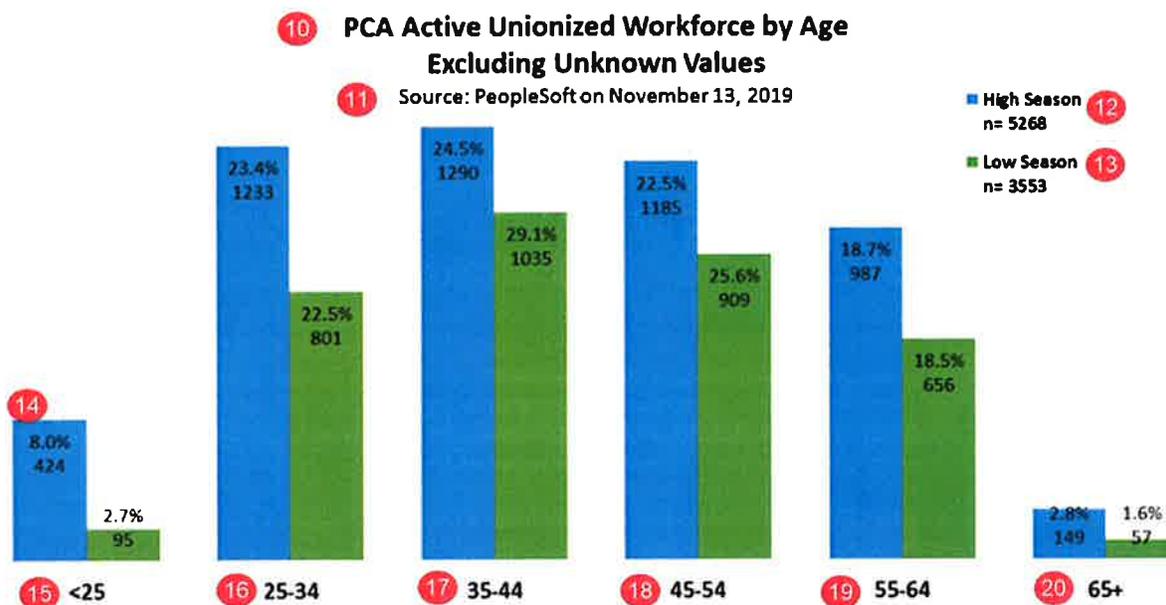


Low Season = January 31, 2019 / High Season = July 31, 2018 9

1	Proportion de l'effectif actif syndiqué par durée d'emploi
2	Basse saison
3	N = 3 556
4	759 21 %
5	Durée indéterminée
6	Emploi saisonnier
7	Durée déterminée
8	Haute saison N = 5 269 1 404 27 % 1 951 37 % 1 914 36 %
9	Basse saison = 31 janvier 2019 / Haute saison = 31 juillet 2018

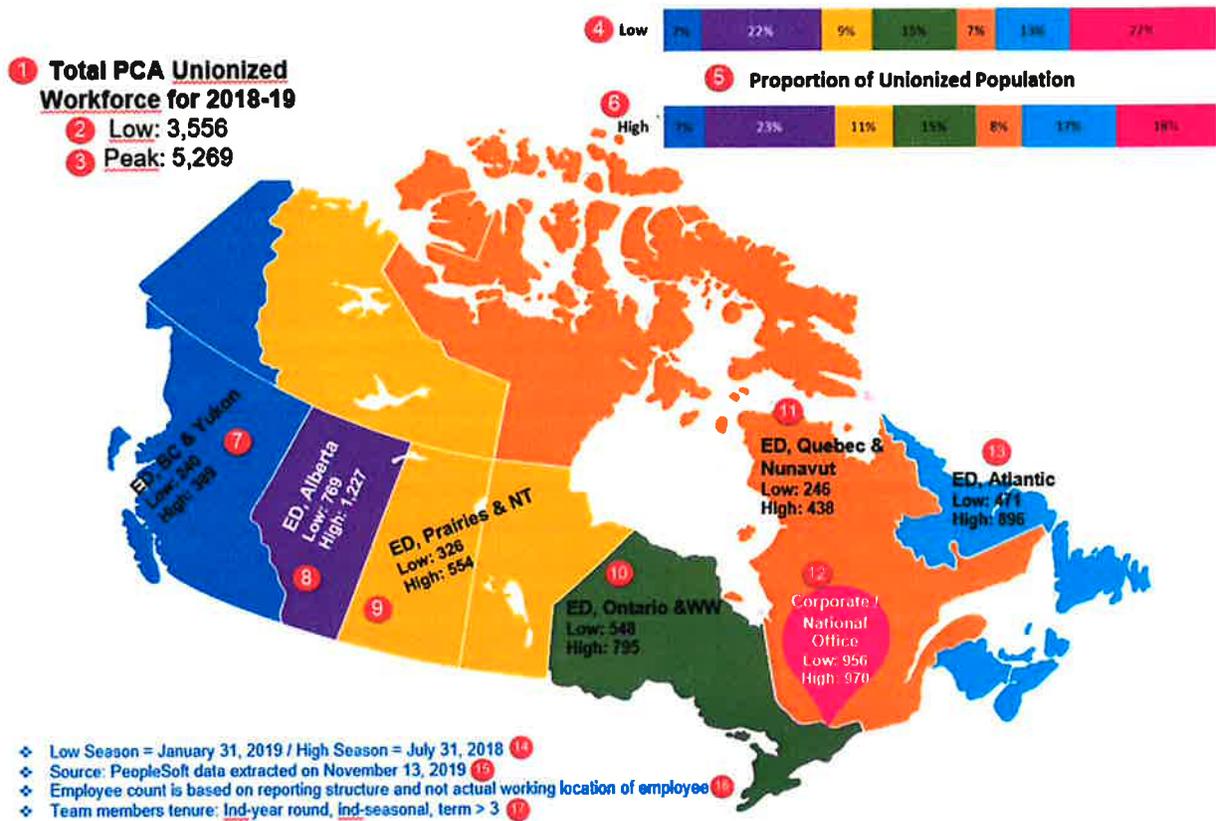
Durant la basse saison, les emplois d'une durée indéterminée toute l'année représentent plus de la moitié de l'effectif actif, mais pendant la haute saison, chaque durée d'emploi y représentée de manière plus égale.

Graphique 11 – Répartition de l'unité de négociation par âge



10	Effectif actif syndiqué de l'Agence par âge excluant les valeurs inconnues	
11	Source : PeopleSoft, le 13 novembre 2019	
12	Haute saison N = 5 268	
13	Basse saison N = 3 553	
14	8 = % 424	2,7 % 95
15	Moins de 25 ans	
16	23,4 % 1 233	22,5 % 801
	25-34 ans	
17	24,5 % 1 290	29,1 % 1 035
	35-44 ans	
18	22,5 % 1 185	25,6 % 909
	45-54 ans	
19	18,7 % 987	18,5 % 656
	55-64 ans	
20	2,8 % 149	1,6 % 57
	65 ans et plus	

Graphique 12 – Répartition géographique de l'unité de négociation



1	Effectif total syndiqué de l'Agence en 2018-2019
2	Basse saison : 3 556
3	Haute saison : 5 269
4	Basse 7 % 22 % 9 % 15 % 7 % 13 % 27 %
5	Proportion d'employés syndiqués
6	Haute 7 % 23 % 11 % 15 % 8 % 17 % 18 %
7	DE, C.-B. et Yukon Basse : 240 Haute : 389
8	DE, Alberta Basse : 769 Haute : 1 227
9	DE, Prairies et T.N.-O. Basse : 326 Haute : 554
10	DE, Ont. et Voies navigables Basse : 548 Haute : 795
11	DE, Québec et Nunavut Basse : 246 Haute : 438
12	DE, Bureau national Basse : 956 Haute : 970
13	DE, Atlantique

	Basse : 471 Haute : 896
14	Basse saison = 31 janvier 2019/haute saison = 31 juillet 2018
15	Source : Données tirées de PeopleSoft le 13 novembre 2019
16	Le nombre d'employés est déterminé en fonction de la structure hiérarchique et non du lieu de travail réel de l'employé
17	Durée d'emploi des membres de l'équipe : durée indéterminée toute l'année, emploi saisonnier de durée indéterminée, durée déterminée >3