



Parks
Canada

Parcs
Canada



SESSION 2 – 20 AU 22 SEPTEMBRE 2022

PROPOSITION NON MONÉTAIRES DE PARCS CANADA

DANS LE CONTEXTE DE LA NÉGOCIATION POUR LE RENOUVELLEMENT

DE LA CONVENTION COLLECTIVE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA

ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

VENANT À ÉCHÉANCE LE 5 AOÛT 2021

Table des matières

INTRODUCTION.....	4
DÉFINITIONS.....	5
ARTICLE 9 - INFORMATION	6
ARTICLE 13 - CONGÉ PAYÉ OU NON PAYÉ POUR LES AFFAIRES DE L'ALLIANCE	7
ARTICLE 15 - DISCIPLINE.....	8
AJOUT – ARTICLE 17 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL.....	9
ARTICLE 21 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES	10
ARTICLE 22 - DURÉE DU TRAVAIL.....	11
ARTICLE 22 - DURÉE DU TRAVAIL (SUITE)	12
ARTICLE 22 - DURÉE DU TRAVAIL (SUITE)	13
ARTICLE 23 - PRIMES DE POSTE	14
ARTICLE 24 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES	15
ARTICLE 24 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE).....	16
AJOUT - ARTICLE 24.07: INDEMNITÉS DE REPAS	17
ARTICLE 25 - INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL.....	18
ARTICLE 25 - INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL (SUITE)	19
ARTICLE 26 - DISPONIBILITÉ	20
ARTICLE 31 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS.....	21
ARTICLE 32 - REPORT ET ÉPUISEMENT DES CONGÉS ANNUELS	22
ARTICLE 39 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ.....	23
ARTICLE 40 - CONGÉ NON PAYÉ POUR S'OCCUPER DE LA FAMILLE	24
ARTICLE 42 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES.....	25
ARTICLE 50 – CONGÉS PAYÉS OU NON PAYÉS POUR D'AUTRES MOTIFS	26
ARTICLE 52 - EXPOSÉ DES FONCTIONS.....	27
ARTICLE 56 - DROITS D'INSCRIPTION.....	28
ARTICLE 60 - ADMINISTRATION DE LA PAYE.....	29
ARTICLE 63 - DURÉE DE LA CONVENTION	30
APPENDICE « E » - CONDITIONS SPÉCIALES S'APPLIQUANT AUX EMPLOYÉ-E-S OPÉRATIONNELS DE CANAUX	31
APPENDICE « I » - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX GROUPES	32
APPENDICE « J » - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE	33
APPENDICE « K » - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS.....	34

APPENDICE « A » - TAUX DE RÉMUNÉRATION ANNUELS ET NOTES SUR LA RÉMUNÉRATION	35
APPENDICE « G » - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI	35
APPENDICE « L » - L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN RÉMUNÉRATION	35
APPENDICE « M » - LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION	35
APPENDICE « F » - INDEMNITÉ POUR LES TECHNICIENS EN RÉFRIGÉRATIONS ET EN CVC	36
APPENDICE « H » - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE LES LANGUES AUTOCHTONES.....	36
APPENDICE « N » - SOUS-COMITÉ DES POLITIQUES DES AGENCES.....	36
APPENDICE « O » - SOUS-COMITÉ DE L'EMPLOI DES ÉTUDIANTS	36
APPENDICE « Q » - LA MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE RECOUVREMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES	36
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS	37
TITRES LÉGAUX.....	37
CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS	38
ERREURS D'ORTHOGRAPHE ET DE GRAMMAIRE.....	38

INTRODUCTION

Le présent document représente les points que l'Agence Parcs Canada (Agence) souhaite discuter au cours de la présente ronde de négociations dans le cadre de la négociation d'une seule convention collective couvrant les employés qui sont membres de l'unité de négociation de l'Alliance de la fonction publique du Canada, représentée par le Syndicat des employées et employés nationaux et l'Union canadienne des employés des transports.

Les propositions qui seront présentées au cours du processus de négociation seront soumises sans préjudice à toutes modifications et/ou ajouts futurs proposés, et sous réserve de toute erreur et/ou omission.

L'Agence se réserve le droit de présenter d'autres propositions pendant les négociations, de modifier et de retirer ses propositions ou de présenter des contre-propositions aux demandes de l'agent négociateur. De plus, l'Agence suggère que si aucune des parties n'a de proposition sur une clause ou un article spécifique, ces clauses ou articles soient reconduits avec les modifications appropriées pour assurer la compatibilité avec les autres articles tels que finalement convenus.

Enfin, l'Agence a remarqué quelques erreurs typographiques et grammaticales dans la convention collective qu'elle se propose de corriger. Avec votre approbation, nous allons également revoir et modifier la convention collective, au besoin, en fonction des changements législatifs ou de tout autre changement administratif requis en matière de terminologie.

Note :

Au cours du processus de négociation, les changements proposés au langage existant seront indiqués en caractères gras tandis que les suppressions proposées seront spécifiées par des ~~marques de révision~~ barrées.

DÉFINITIONS

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

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

ARTICLE 9 - INFORMATION

L'Agence souhaite discuter de la clause 9.02.

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.~~ **Afin de permettre à l'Agence de s'acquitter de ses obligations en vertu de la présente clause, les employés peuvent avoir accès à la présente convention par voie électronique. Si l'accès électronique à la convention n'est pas disponible ou n'est pas pratique, l'employé recevra une copie imprimée.**

L'objectif de cette discussion est de permettre aux employés de l'Agence d'avoir accès à la convention collective, sans la production de copies imprimées, ce qui est conforme à l'engagement de l'Agence envers l'environnement.

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

L'Agence souhaite discuter de la clause 13.15.

13.15 Les congés accordés à l'employé-e en vertu des articles 13.02, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13 seront payés durant une période maximale cumulative totale de trois (3) mois par exercice financier. 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, 13.09, 13.10, 13.12 et 13.13. L'Alliance remboursera à l'Agence les coûts de salaire et des avantages sociaux de l'employé-e pour la période de congé **payé** autorisée, à l'intérieur de soixante (60) jours de la date de réception de la demande de remboursement de l'Agence conformément aux modalités établies par l'entente conjointe. **La clause 13.15 prend fin à la date d'expiration de la convention collective ou bien lors de la mise en œuvre de la prochaine génération du système de ressources humaines et de paye, selon la première éventualité, à moins que les parties n'en conviennent autrement.**

Le but de cette discussion est d'assurer la cohérence dans l'utilisation des congés pour affaires de l'Alliance et d'assurer un meilleur équilibre entre les besoins opérationnels de l'organisation et les besoins syndicaux.

ARTICLE 15 - DISCIPLINE

L'Agence souhaite discuter de la clause 15.05.

15.05 **(a)** 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.

(b) La période de deux (2) ans mentionnée au paragraphe 15(a) est automatiquement prolongée de la durée de toute mise en disponibilité saisonnière ou de toute période de congé non payé prise par l'employé-e.

L'objectif de cette discussion est d'harmoniser l'application de la clause 15.05 afin d'assurer une

AJOUT – ARTICLE 17 – ÉLIMINATION DE LA DISCRIMINATION ET DU HARCÈLEMENT SEXUEL

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

L'objectif de l'Agence est de s'aligner avec les motifs prohibés prévus à la Loi canadienne sur les droits de la personne.

ARTICLE 21 - CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

L'Agence souhaite discuter de la clause 21.04.

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

L'objectif de l'Agence est de s'aligner avec les tables communes en permettant une certaine flexibilité, en vertu de cet article, en réduisant le préavis requis.

ARTICLE 22 - DURÉE DU TRAVAIL

L'Agence souhaite discuter de la clause 22.09.

22.09 Si le préavis de modification de l'horaire des postes donné à un employé-e est de moins **quarante-huit (48) heures** ~~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-e en conformité avec les dispositions de la présente convention portant sur les heures supplémentaires.

L'objectif de cette discussion est de s'aligner sur l'APC et de fournir à l'employeur plus de flexibilité et de permettre des économies de coûts dans les taux élevés de rémunération des primes en lien avec les changements d'horaire à court préavis.

ARTICLE 22 - DURÉE DU TRAVAIL (SUITE)

L'Agence souhaite discuter de la clause 22.10.

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 ~~l'employé-eils ou elles sont des gardes de parc qui effectuent du travail es 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.

L'objectif de cette discussion est d'étendre la disposition prévue à la clause 22.10 à tous les employés assujettis à la convention collective. Cette proposition de l'Agence découle d'un changement fonctionnel survenu en 2010.

ARTICLE 22 - DURÉE DU TRAVAIL (SUITE)

Réserve - Dans le but d'appuyer l'amélioration continue des services offerts aux Canadiens, l'Agence souhaite discuter des options permettant d'explorer une plus grande souplesse en ce qui concerne les dispositions relatives aux heures de travail, ce qui pourrait nécessiter des modifications conséquentes à d'autres dispositions, telles que, sans s'y limiter, les heures supplémentaires, le rappel au travail, le travail par poste, la disponibilité et le temps de déplacement.

ARTICLE 23 - PRIMES DE POSTE

L'Agence souhaite discuter de l'article 23.

Dispositions exclues

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

**

23.01 Prime de poste

L'employé-e qui travaille par poste touche une prime de poste de deux dollars et vingt-cinq cents (2,25 \$) l'heure pour toutes les heures de travail **régulièrement prévues**, ~~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 Primes de fin de semaine

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

L'objectif de cette discussion est de faire en sorte que les primes de fin de semaine et les primes de poste ne soient payables que pour les heures régulières. Les heures supplémentaires sont déjà payées à un taux majoré.

ARTICLE 24 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES

L'Agence souhaite discuter de la clause 24.01.

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

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

L'objectif de cette discussion est de faire en sorte que le taux double d'heures supplémentaires pour un deuxième jour de repos ou un jour de repos ultérieur n'est applicable que si les employés sont tenus d'effectuer des heures supplémentaires le ou les jours de repos précédents.

ARTICLE 24 - HEURES SUPPLÉMENTAIRES (SUITE)

L'Agence souhaite discuter de la clause 24.02.

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 du travail~~ 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 employé-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-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~~ **Ces employé-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.

L'objectif de la discussion est d'étendre les dispositions prévues à la clause 24.02 à tous les employés soumis à l'application de la convention collective. Cette proposition de l'Agence découle d'un changement fonctionnel survenu en 2010.

AJOUT - ARTICLE 24.07: INDEMNITÉS DE REPAS

d) Les indemnités de repas en vertu du présent paragraphe ne s'appliquent pas à l'employé-e en voyage qui a droit au remboursement de ses frais de logement et/ou de repas ou à l'employé-e qui a obtenu l'autorisation de travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'employeur.

L'objectif de l'Agence est de clarifier que les employés n'ont pas droit aux indemnités de repas lorsqu'ils travaillent de leur résidence personnelle ou d'un autre endroit convenu avec l'employeur.

ARTICLE 25 - INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL

L'Agence souhaite discuter des conditions entourant l'application du sous-alinéa 25.01 (c)(i).

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

- a) un jour férié désigné payé qui n'est pas un jour de travail prévu à son horaire,
ou
- b) un jour de repos,
ou
- c) après avoir terminé son travail de la journée et avoir quitté les lieux de travail, et retourne au travail, l'employé-e a droit au plus élevé des deux montants suivants :
 - (i) une rémunération équivalente à trois (3) heures de rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires 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 minimum ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de huit (8) heures, à partir du moment où l'employé commence à travailler,**
ou
 - (ii) la rémunération calculée au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures de travail effectuées, à la condition que la période travaillée ne soit pas accolée aux heures de travail normales de l'employé-e.
- d) Le paiement minimum mentionné en 25.01 c)(i) et c)(ii) ci-dessus ne s'applique pas aux employé-e-s à temps partiel. Les employé-e-s à temps partiel recevront un paiement minimum en vertu du paragraphe 58.05 de la présente convention.

L'objectif de cette discussion est de minimiser les coûts associés au rappel dans un délai de huit (8) heures.

ARTICLE 25 - INDEMNITÉ DE RAPPEL ET DE RENTRÉE AU TRAVAIL (SUITE)

L'Agence souhaite discuter d'une nouvelle clause sous l'article 25.

25.02 L'employé-e qui est appelé au travail par un représentant de la gestion de l'Agence un jour férié désigné ou lors d'un jour de repos peut, à la discrétion de l'Agence, travailler à son domicile ou à un autre endroit convenu avec l'Agence. Dans de telles circonstances, l'employé-e reçoit le plus élevé des deux montants suivants :

(a) une rémunération au tarif des heures supplémentaires applicable pour les heures effectuées ;

ou

(b) une rémunération équivalente à une (1) heure de salaire au taux normal, qui ne s'applique que la première fois que l'employé effectue un travail au cours d'une période de huit heures, à partir du moment où il commence à travailler.

Re-numéroter les articles suivants

L'objectif de cette discussion est de reconnaître la réalité technologique actuelle qui permet aux employés, dans certaines circonstances, d'effectuer un travail à distance sans avoir à retourner physiquement sur le lieu de travail.

ARTICLE 26 - DISPONIBILITÉ

L'Agence souhaite discuter de la clause 26.02.

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 **être disponible et apte à pouvoir** rentrer au travail aussi rapidement que possible s'il ou elle est appelé-e à le faire. Lorsqu'il désigne des employé-e-s pour des périodes de disponibilité, l'Agence s'efforce de prévoir une répartition équitable des fonctions de disponibilité.

L'objectif de cette discussion est de clarifier l'obligation pour les employés d'être aptes au travail lorsqu'en disponibilité.

ARTICLE 31 - CONGÉS - GÉNÉRALITÉS

L'Agence souhaite discuter de l'article 31.

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

L'objectif de l'Agence est de s'assurer que les employés ne bénéficient pas des mêmes avantages en matière de congés en vertu de plusieurs conventions collectives lorsqu'ils changent de ministère ou d'organisme.

ARTICLE 32 - REPORT ET ÉPUISEMENT DES CONGÉS ANNUELS

L'agence souhaite discuter de l'article 32.

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-e) sont automatiquement payés en argent au taux de rémunération journalier de l'employé-e calculé selon la classification indiquée dans sa lettre d'offre de son poste d'attache le dernier jour de l'année de congé annuel.

b)

~~(i) Notwithstanding paragraph a), if on the date of signing of this agreement or on the date an employee becomes subject to this agreement, he or she has more than two hundred and sixty-two decimal five (262.5) or two hundred and eighty (280) hours (in accordance with the Hours of Work Code) of unused vacation leave credits earned during previous years, this number of unused vacation leave credits shall become the employee's accumulated leave maximum;~~

L'objectif de l'Agence est de clarifier que les montants maximaux de report en vertu de l'alinéa 32.11 a) ne changeront pas en fonction de la date de signature de la convention collective.

ARTICLE 39 - CONGÉ PARENTAL NON PAYÉ

L'Agence souhaite discuter de l'article 39.

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

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

L'objectif de l'Agence est de préciser que l'allocation spéciale pour les employés totalement handicapés en congé parental non rémunéré est calculée en utilisant l'allocation parentale standard et non pas l'option prolongée.

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

L'Agence souhaite discuter de la clause 40.03.

40.03 Sous réserve du paragraphe 40.02 **et des nécessités du service**, l'employé-e **peut bénéficier** ~~bénéficie~~ d'un congé non payé pour s'occuper de la famille, selon les conditions suivantes :

- a) l'employé-e en informe l'Agence par écrit, aussi longtemps à l'avance que possible, mais au moins quatre (4) semaines avant le début d'un tel congé, sauf en cas d'impossibilité en raison de circonstances urgentes ou imprévisibles ;
- b) le congé accordé en vertu du présent article ~~est~~ **sera** d'une durée minimale de ~~trois (3)~~ **douze (12)** semaines ;
- c) la durée totale des congés accordés à l'employé-e en vertu du présent article ne dépasse pas cinq (5) ans pendant la durée totale de son emploi dans la fonction publique ;
- d) ~~le congé accordé pour une période d'un (1) an ou moins doit être prévu de manière à assurer la prestation continue des services.~~

d) l'employé-e qui entend prendre un congé pour une période d'un (1) an ou moins doit présenter sa demande de congé au plus tard le 15 avril pour un congé en période estivale et le 15 septembre pour un congé en période hivernale

L'objectif de cette discussion est d'aider à relever les défis opérationnels et d'assurer une application correcte de l'intention de ce type de congé.

ARTICLE 42 - CONGÉ PAYÉ POUR OBLIGATIONS FAMILIALES

L'Agence propose d'ajouter la clause suivante:

42.03 Les employés déterminés et saisonniers ont droit aux avantages du présent article dans la même proportion que leur nombre total d'heures de travail annuel par rapport au nombre total d'heures de travail annuel d'un employé à temps plein occupant un poste du même groupe professionnel et du même niveau (selon le Code de la durée du travail).

Renumeroter les articles suivants

L'objectif de cette discussion est de calculer au prorata les droits à congé des employés qui ne travaillent pas toute l'année à l'Agence. Ce concept est conforme aux dispositions de la convention collective relatives aux congés annuels et aux congés de maladie.

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

L'Agence souhaite discuter de la clause 50.02.

50.02 ~~Congés de bénévolat et~~ Congé personnel

RENOMMER 50.02 ~~Congés de bénévolat et personnel~~ Congé personnel

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

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

- a) Sous réserve des nécessités du service déterminées par l'Agence et sur préavis d'au moins cinq (5) jours ouvrables, l'employé-e se voit accorder, au cours de chaque année financière, quinze (15) ou seize (16) heures (selon le Code des heures de travail) de congé payé pour des raisons de nature personnelle. Ce congé peut être pris en périodes de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail) ou trois virgule sept cinq (3,75) ou quatre (4) heures chacune.
- b) Les employé-e-s qui travaillent moins ~~que douze (12)~~ **vingt-six (26)** semaines au cours d'une année financière ont droit à une allocation totale de sept virgule cinq (7,5) ou huit (8) heures (selon le Code des heures de travail).
- c) ...

Il s'agit de supprimer le concept de congé de bénévolat et de faire en sorte que la totalité des heures soit identifiée comme un congé personnel.

ARTICLE 52 - EXPOSÉ DES FONCTIONS**RENOMMER ARTICLE 52 – ~~EXPOSÉ DES FONCTIONS~~ DESCRIPTION DE TRAVAIL**

52.01 Sur demande écrite, l'employé-e reçoit **une copie officielle de sa description de travail** ~~un exposé complet et courant de ses fonctions~~ et **de ses** 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.

L'objectif de l'Agence est de simplifier le libellé associé à la clause 50.01 afin de mieux refléter l'organisation et le cadre de classification de Parcs Canada.

ARTICLE 56 - DROITS D'INSCRIPTION

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

L'employé-e n'est pas remboursé en vertu du présent article pour le coût d'un permis de conduire normal. Il ou elle bénéficie d'un remboursement ~~complet~~ si une classe spéciale de permis de conduire est requise. **Précisément, le remboursement est égal à la différence entre le permis de conduire normal pour les automobiles et le permis de conduire de classe spéciale.**

L'objectif de cette discussion est de clarifier le libellé de l'article 56.01. La modification proposée est conforme à la pratique de l'Agence depuis l'introduction de cet article. Cette modification permettra de clarifier le libellé.

ARTICLE 60 - ADMINISTRATION DE LA PAYE**ÉLIMINATION DE CETTE CLAUSE**

~~60.08 Lorsque le jour de paye normal de l'employé e coïncide avec son jour de repos, l'Agence s'efforce de lui remettre son chèque pendant son dernier jour de travail, à condition que le chèque se trouve à son lieu de travail habituel.~~

Re numéroter en conséquence

Cette clause n'est plus nécessaire étant donné que les paiements sont effectués par dépôt direct par le Centre de paie.

ARTICLE 63 - DURÉE DE LA CONVENTION

L'Agence souhaite discuter de l'article 63.

Réserve - L'Agence se réserve le droit de discuter de la date à laquelle les dispositions et les annexes de la nouvelle convention entrent en vigueur, de la durée de la convention collective ainsi que de la mise en œuvre de la période de rétroactivité de la convention, le cas échéant.

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

Réserve - Le but de cette discussion sera d'apporter des clarifications au niveau de certains articles de cet appendice.

APPENDICE « I » - DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX GROUPES**ÉLIMINATION DE CETTE CLAUSE**

~~3.4 Semaine de travail de trente-sept virgule cinq heures~~

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

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

L'Agence souhaite éliminer cette clause car il n'y a plus d'employés tombant sous celle-ci.

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

Réserve

APPENDICE « K » - RÉAMÉNAGEMENT DES EFFECTIFS**6.4 Options**

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

Un changement à l'appendice en français n'est pas nécessaire (seulement version anglaise).

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

**APPENDICE « G » - L'INDEMNITÉ POUR LE GROUPE GT – GROUPE TECHNICIENS DIVERS TRAVAILLANT
COMME AGENTS D'APPLICATION DE LA LOI**

**APPENDICE « L » - L'INDEMNITÉ DE MAINTIEN EN POSTE DES CONSEILLÈRES ET CONSEILLERS EN
RÉMUNÉRATION**

**APPENDICE « M » - LES INCITATIFS TEMPORAIRES POUR LE RECRUTEMENT ET LE MAINTIEN EN POSTE
DES CONSEILLERS(ÈRES) EN RÉMUNÉRATION**

L'Agence souhaiterait discuter des appendices susmentionnés.

Réserve - L'Agence se réserve le droit de discuter des propositions financières/monétaires à un moment ultérieur du processus de négociation.

APPENDICE « F » - INDEMNITÉ POUR LES TECHNICIENS EN RÉFRIGÉRATIONS ET EN CVC

APPENDICE « H » - PROTOCOLE D'ENTENTE ENTRE L'AGENCE PARCS CANADA ET L'ALLIANCE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA EN CE QUI CONCERNE LES LANGUES AUTOCHTONES

APPENDICE « N » - SOUS-COMITÉ DES POLITIQUES DES AGENCES

APPENDICE « O » - SOUS-COMITÉ DE L'EMPLOI DES ÉTUDIANTS

APPENDICE « Q » - LA MISE-EN-ŒUVRE D'UN MÉCANISME DE RECOUVREMENT DE CONGÉ POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

L'agence souhaiterait discuter des appendices susmentionnés.

L'objectif est de discuter de la nécessité de maintenir ces annexes dans le cadre de la convention collective.

**CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS
TITRES LÉGAUX**

Réserve - L'Agence aimerait explorer la possibilité de modifier les titres utilisés pour d'autres départements pour les remplacer par leurs titres légaux.

**CHANGEMENTS ADMINISTRATIFS
ERREURS D'ORTHOGRAPHE ET DE GRAMMAIRE**

Réserve - L'Agence souhaite corriger les erreurs d'orthographe et de grammaire dans la convention collective.